

Liukuva työaika – käytännön ohjeita

Hyvinvointiala HALI ry ja [Toimihenkilöliitto ERTO](#) ovat päivittäneet ohjeen liukuvasta työajasta sosiaalialan järjestöjä koskevan työehtosopimuksen puitteissa.

1. Liukuvalla työajalla joustoa vuorokautiseen työaikaan

Liukuvasta työajasta on säädetty työaikalain 12 §:ssä. Liukuva työaika on väline säädellä vuorokautisen työajan pituutta. Liukuvan työajan järjestelmässä korostuu työntekijän oma valinnanvapaus, jolla tarkoitetaan, että työntekijä sovituissa rajoissa päättää oman työaikansa alkamis- ja päättymishetken. Vapaus korostaa työntekijän vastuuta omasta työajastaan, sillä liukumavapaudesta huolimatta työntekijän on hoidettava työnsä huolellisesti ja pidettävä kiinni aikatauluista sekä sovituista liukumarajoista.

Liukuma tarkoittaa vain säännöllisen vuorokautisen työajan vaihtelua. Liukumalla ei voida pidentää säännöllistä viikoittaista työaikaa 6- tai 7-päiväiseksi.

2. Suhde keskimääräiseen työaikaan

Liukuva työaika on eri asia kuin keskimääräinen työaika. Keskimääräisestä työajasta on määrätty työehtosopimuksen 6 §:ssä. Keskimääräisessä työajassa työnantaja määrittää ennalta työvuorojen pituuden kutakin jaksoa kohden laatimassaan työvuorolistassa. Liukuvan työajan järjestelmässä työvuorojen pituutta ei suunnitella etukäteen, vaan työntekijä päättää työpäivänsä pituudesta sovituissa rajoissa.

3. Sopimus liukuvan työajan käyttöönotosta

Työaikalain mukaan liukuvan työajan käytöstä sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Säännöllistä vuorokautista työaikaa voi pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään 4 tuntia. Kun vuorokautinen työaika on 7 tuntia 30 minuuttia ja liukuma-aika on 4 tuntia, vuorokautinen työaika voi olla enintään 11 tuntia 30 minuuttia.

Liukuvaa työaikaa käyttöönotettaessa tulee sopia ainakin yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

1. Kiinteä työaika = Aika, jona työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla, esimerkiksi klo 9-15.

2. Työajan vuorokautinen liukumaraja = Säännöllistä vuorokautista työaikaa pidentävä aika, enintään neljä tuntia.

3. Liukuma-aikojen sijoittaminen = Ajat, joiden rajoissa työntekijä päättää saapumisensa työhön ja työstä lähtemisensä. Liukumia voidaan sijoittaa

- sekä päivän aluksi että päivän päätteeksi, esimerkiksi tuloliukuma klo 7-9, kiinteä työaika klo 9-15 ja lähtöliukuma klo 15-18, tai
- kokonaisuudessaan työpäivän alkuun tai kiinteän työajan päättymisen jälkeiseen aikaan, esimerkiksi kiinteä työaika klo 8-14 ja lähtöliukuma klo 14-18, tai

mahdollista on sopia liukuma-ajan sijoittumisesta myös siten, että työntekijällä olisi mahdollisuus jakaa työpäivä kahteen osaan esimerkiksi siten, että kiinteän osan ja myöhemmän työn välillä olisi keskeytys. Esimerkiksi voidaan sopia, että liukuma on käytössä myös klo 20-22 välisenä aikana eikä vain välittömästi kiinteän työajan päättymisestä lukien.

4. Lepoaikojen sijoittaminen = Päivittäinen lepoaika eli ruokatauko voi olla kiinteä (esimerkiksi 30 min klo 12) tai liukuva. Liukuvalla ruokatauolle on määriteltävä sovitut rajat (esimerkiksi klo 11-13).

5. Säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymä = Säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymä eli ”plus- ja miinussaldo”.

Työaikalain mukaan viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana, joka voidaan ylittää tai alittaa liukumarajojen puitteissa seurantajakson aikana. Neljän kuukauden seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia. Tällöin pitää sopia neljän kuukauden seurantajaksojen alkamis- ja päättymispäivistä, ja huolehtia työajan tasoittamisesta lain sallimiin rajoihin ennen seurantajakson päättymispäivää.

Jos saldo lähenee sovittua enimmäismäärää, esimiehen ja työntekijän kannattaa hyvissä ajoin ennen neljän kuukauden seurantajakson päättymispäivää tarkastella sen hetkistä saldoa ja suunnitella, miten saldo tasataan sovittuihin saldorajoihin, tai jos käytetään seurantajaksoa, työaikalain mukaisiin rajoihin (+60/-20 tuntia) seurantajakson päättymispäiväksi.

Jos työpaikalla on sovittuna, että liukuman enimmäismäärät koko ajan ovat esimerkiksi +40/-20 tuntia, noudatetaan työpaikalla sovittuja rajoja. Silloin, kun saldoa tarkastellaan neljän kuukauden välein, saldo on työaikalain sallimissa rajoissa.

Jotta liukuvan työajan järjestelmä toimii tarkoituksenmukaisella tavalla, lisäksi voidaan sopia

6. liukuvan työajan tasoittumisesta

- Voidaan sopia, että tiettyinä tasauspäivinä saldon on oltava sovituissa rajoissa (esimerkiksi miinussaldoa ei saa olla ollenkaan, ja/tai plussaldoa saa olla enintään 10 tuntia).
- Voidaan sopia, tasoitetaanko saldoa liukumarajojen puitteissa työaikaa lyhentämällä,

vai myös erikseen sopien kiinteän työajan aikana tai kokonaisina vapaapäivinä. Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina työpäivinä.

- Joka tapauksessa on syytä seurata liukumasaldoa, vaikka nimenomaisesta tasoittumisesta ei sovittaisikaan. Liukuvassa työajassa työajan seurannan merkitys on korostunut ja aktiivinen esimiesrooli tarpeellinen, jotta työt tulevat tehtyä eikä työssä jaksaminen vaarannu.

7. työaikasaldosta työsuhteen päättyessä

- Saldo pyritään tasaamaan ennen työsuhteen päättymistä.
- Ennen työsuhteen päättymistä toimihenkilö pitää kertyneen plussaldon vapaana. Jos plussaldoa ei voida tasoittaa ennen kuin työsuhte päättyy, tasoittamatta jääneistä tunneista maksetaan yksinkertainen tuntipalkka.
- Jos työsopimuksen mukaista työaikaa ei ole tehty, eli työsuhteen päättyessä toimihenkilölle jää miinussaldoa, se vähennetään loppupalkasta.

8. muutosten tekemisestä liukuvan työajan ohjeistukseen

- Kannattaa sopia etukäteen, kuinka työaika määräytyy silloin, kun työtä tehdään poikkeuksellisesti liukuvan työajan ulkopuolella, esimerkiksi iltaisin tai viikonloppuisin, sekä työajan tasoittamisesta näissä tilanteissa.

9. järjestelmän voimassaolosta.

- Voidaan sopia, että liukuvaa työaikaa noudatetaan toistaiseksi tai esimerkiksi määräaikaisten kokeilujakson ajan.
- Jos liukuvan työajan järjestelmä on voimassa toistaiseksi, kannattaa sopia irtisanomislausekkeesta, joka mahdollistaa järjestelmän irtisanomisen sovittua irtisanomisaikaa noudattaen. Toistaiseksi tehty liukuvaa työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan seurantajakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

4. Yli- ja lisätyön määräytyminen ja liukuva työaika

Yli- ja lisätyön kertyminen edellyttää työnantajan aloitetta ja työntekijän suostumusta. Tämän vuoksi kyseessä ei ole ylityö, jos työntekijä omasta aloitteestaan pidentää työaikaansa sovitun liukuvan työajan järjestelmän mukaisesti yli säännöllisen työajan. Tällöin säännöllistä työaikaa ei ole ylitetty työnantajan aloitteesta.

Liukuvassa työajassa lisä- ja ylityötä voi muodostua, jos säännöllinen työaika ylitetään etukäteen sopien, työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella. Näin ollen liukuvan työajan järjestelmässä ylityön syntymisen edellytys ei ole se, että liukumasaldon enimmäiskertymä tai liukuma-aika olisivat täynnä.

4.1 Vuorokautisen ylityön muodostuminen

Pääsääntöisesti liukuvassa työajassa vuorokautista ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää vuorokautisen enimmäistyöajan. Sosiaalialan järjestöjen työehtosopimuksen mukainen enimmäistyöaika on 7 tuntia 30 minuuttia vuorokaudessa. Tämän ylittävä työaika on vuorokautista ylityötä, jos työnantaja edellyttää työntekijän

työskentelevän yli 7 tuntia 30 minuuttia. Säännöllisen työajan pidentäminen työntekijän omasta tahdosta on liukuvan työajan käyttämistä.

Liukuva työaika ei tarkoita sitä, että työntekijällä olisi lain mukainen velvollisuus työskennellä säännöllisen työajan jälkeen. Liukuvasta työajasta huolimatta työntekijällä on oikeus kieltäytyä tekemästä työtä yli sen mitä säännöllisestä työajan pituudesta on sovittu.

Koska liukuvan työajan järjestelmässä on tavanomaista, että työntekijä voi omasta aloitteestaan tehdä yli 7 tunnin 30 minuutin pituisen työpäivän, on syytä etukäteen selvittää tarve ylityön tekemiseen. Asioiden selvittäminen jälkikäteen osoittautuu usein molempien osapuolten kannalta hyvin vaikeaksi.

Tehty ylityö on merkittävä työaikakirjanpitoon.

4.2 Viikoittaisen ylityön muodostuminen

Työehtosopimuksessa viikoittainen säännöllinen työaika on enintään 37,5 h. Työntekijän säännöllinen työaika voi kuitenkin vaihdella viikoittain liukumarajojen puitteissa. Siten työntekijän viikoittainen työaika voi olla enemmän kuin 37,5 tuntia ilman, että 37,5 tunnin ylittävä osa olisi lisä- tai ylityötä.

Liukuvalla työajalla voidaan pidentää vain *vuorokautisen* säännöllisen työajan pituutta. Jos työntekijä on tehnyt viisipäiväisen työviikon ma–pe (37,5 h) ja tekee lauantaina töitä työnantajan aloitteesta, on tehty työ tällöin viikoittaista lisä- ja ylityötä. Viikoittaista ylityötä ei kuitenkaan synny, jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet lauantaita vastaavan vapaapäivän pitämisestä aiemmin samalla viikolla.

5. Muuta muistettavaa

Työehtosopimuksessa määrätyt epämukavan työajan lisät koskevat myös liukuvan työajan järjestelmää. Esimerkiksi iltalisää on maksettava klo 18-21 tehdystä työstä. Nämä kannattaa huomioida liukumarajojen suunnittelussa.

Liukuvassa työajassa työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että ilta- ja yötyölisiä ei makseta, jos liukuma-ajan mahdollisuudesta ilta- ja yötyölisien aikoihin on sovittu liukuvan työajan periaatteiden mukaisesti työntekijän omasta toiveesta. Sopimismahdollisuus koskee omaehtoista omaa työskentelyä, ei esimerkiksi työnantajan hallinnon kokouksia.

Esimerkiksi jos työntekijällä olisi halutessaan mahdollisuus jakaa työpäivä kahteen osaan siten, että työpäivän sisällä on vapaa-aikaa oleva keskeytys (esimerkiksi liukuma on käytössä myös klo 20-22 välisenä aikana), voidaan sopia, että iltalisää ei makseta, kun työntekijä käyttää iltaliukumaa omasta halustaan.

Kursseilla, leireillä ja vastaavissa olosuhteissa työaika vahvistetaan työehtosopimuksen 6 §:n mukaisesti.

Kun työntekijä poistuu töistä kesken työpäivän palkalliselle poissaololle, työaika kertyy säännöllisen työpäivän verran, vaikka työntekijä olisi tullut töihin aikaisin.

Toteutumattomasta säännöllisen vuorokautisen työajan ylityksestä ei kerry plussaldoa.

Esimerkiksi jos täyttä työaika tekevä työntekijä sairastuu kesken työpäivän ja lähtee kotiin klo 12, hänelle kertyy työaika 7 tuntia 30 minuuttia, vaikka työntekijä olisi tullut töihin heti aamuliukuman alussa klo 7.

Liukuvan työajan järjestelmä edellyttää aktiivista esimiestyötä. Työnantajan on syytä seurata saldokertymiä ja tarvittaessa määrätä työntekijää tasaamaan saldoa. Tässä yhteydessä on hyvä tarkastella työn määrää ja keskustella työntekijän kanssa hänen jaksamisestaan.