

# Jaksotyö henkilökohtaisen avustajan työsuhteessa

## Tiivistetysti jaksotyöstä

- Mahdollistaa vapaamman työtuntien sijoittamisen.
- Jakson pituus voi olla 2 tai 3 viikkoa ja jakson enimmäistyöaika vastaavasti 80 tai 120 tuntia.
- Säännöllisen työajan puitteissa työnantaja voi määrätä 10 tunnin työvuoron ja yötyössä 12 tunnin työvuoron. Sovittaessa työvuoron pituus voi olla enintään 15 tuntia.
- Säännöllisessä työajassa ei ole jaksotyössä 48 tunnin viikkotyöajan rajoitusta.
- Jaksotyössä on mahdollista sopia säännöllisestä työajasta poikkeamisesta eli vuorokautisen työajan pidentämisestä enintään 48 tuntiin ja matkan ajan työaikajärjestelyistä samankaltaisesti kuin yleistyöajassa. Tällöin myös rajoitukset ovat samankaltaiset kuin yleistyöajassa.
- Jaksotyössä ei synny vuorokautista tai viikoittaista ylityötä. Ylityötä kertyy ainoastaan jaksoittain.
- Jaksotyötä ei ole pakko ottaa käyttöön.

## Yleistä

Uudessa 1.2.2018 voimaan tulleessa työehtosopimuksessa on kaksi työaikamuotoa: yleis- ja jaksotyöaika. Aikaisemmin oli yksi. Yleistyöaika vastaa sisällöltään aiemman työehtosopimuksen työaikaa koskenutta 5 §:ää. Yleistyöajassa työaika on mahdollista järjestää myös keskimääräisenä, 2-8 viikon tasoittumisjaksoissa. Siihen ei ole tullut muutoksia.

**Yleistyöajan tasoittumisjaksot** ovat kuitenkin eri asia kuin jaksotyö. Juuri näiden työaikamuotojen eroavaisuuksia käsitelläänkin tässä uutiskirjeessä. Lisäksi käydään läpi, mitä jaksotyön säännöllinen työaika tarkoittaa, ja milloin ja millä edellytyksillä säännöllisestä työajasta voidaan poiketa. Jaksotyön olemassaolo antaa työnantajalle lisämahdollisuuden työajan järjestämiseen niin, että henkilökohtainen apu toteutuu itselle mahdollisimman parhaiten sopivalla tavalla. Jaksotyöhön ei kuitenkaan ole pakko siirtyä.

Jos työnantaja ei aiemmin ole järjestänyt työaikaa keskimääräisenä tasoittumisjaksoittain kannattaa ennen jaksotyöhön siirtymistä huomioida, että sekä jaksotyössä että tasoittumisjaksoja käytettäessä työvuoroluettelo on aina tehtävä kerrallaan koko jaksolle tai tasoittumisjaksolle. Näin työvuorot on tiedettävä pidemmälle eteenpäin.

## Jaksotyön säännöllinen työaika

Jakson työaikaa järjestettäessä kannattaa aivan ensimmäiseksi kiinnittää huomiota siihen, onko työaika mahdollista järjestää jakson säännöllisen työajan mukaisesti, vai tarvitaanko työajan järjestämiseen työehtosopimuksen 5 §:n 2.2 kohdan mukaisia joustoja eli muun muassa mahdollisuutta sopia vuorokautisen työajan pidentämisestä. Tässä uutiskirjeessä käsitellään ensin työajan järjestämistä jaksotyön säännöllisen työajan puitteissa ja tämän jälkeen säännöllisestä työajasta poikkeamista siten, että siitä sovitaan työntekijän kanssa. Kannattaa huomioida, että säännöllisestä työajasta poikkeamista koskevia määräyksiä ei tarvita, jos työvuoron pituus on enintään 15 tuntia, eikä mahdollisuutta poiketa vuorokausi- ja viikkolevosta matkan ajaksi matkan ajan työaika määräysten mukaisesti tarvita. Tällöin työajan järjestäminen on lähikohtaisesti yksinkertaisempaa ja rajoituksia on vähemmän kuin tasoittumisjaksojärjestelmässä.

### a) Jakson pituus ja jakson enimmäistyöaika

Jaksotyössä työaika järjestetään jaksoa kohden. Työviikon pituudelle ei ole asetettu jaksotyön säännöllisen työajan puitteissa varsinaista rajoitusta. Työnantajan on kuitenkin huolehdittava siitä, että viikkolepo sekä keskimäärin viisipäiväinen työviikko toteutuvat työehtosopimuksen mukaisesti. Viikkotyöaikaa rajaa myös työvuorojen enim-

mäispituus (sovittaessa 15 tuntia). Työehtosopimus mahdollistaa **kahden (2) ja kolmen (3) viikon pituisten jaksojen** käyttämisen. Kahden viikon jaksossa työtä voi olla enintään **80 tuntia** ja kolmen viikon jaksossa enintään **120 tuntia**.

## b) Työvuoron pituus

**Jaksotyössä** työnantajalla on **mahdollisuus määrätä enintään 10 tunnin pituinen työvuoro ilman sopimista**.

**Yleistyöajassa** on aina **sovittava** työntekijän kanssa **yli 8 tunnin** pituisesta **työvuorosta**. **Yövuorossa** määräämisoi- keus on jaksotyössä **12 tuntiin saakka**. Yövuorolla tarkoi-

tetaan työvuoroa, josta vähintään kolme tuntia ajoittuu klo 23.00 ja klo 6.00 väliselle ajalle.

Jaksotyössä on säännöllisen työajan puitteissa lisäksi mahdollista sopia työntekijän kanssa 15 tunnin pituisesta työvuorosta.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että vuorokausilepo (9 tuntia jaksotyön säännöllisessä työajassa) toteutuu.

Työntekijän säännöllinen työaika voitaisiin kolmen viikon jaksossa järjestää esimerkiksi seuraavasti (sulkuihin on merkitty, onko työvuoro sellainen, jonka työnantaja on voinut määrätä vai sellainen, josta on tullut työnantajan ja työntekijän välillä sopia):

	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
viikko 1	15 h (sovittu)	15 h (sovittu)	10 h (määrätty)	10 h (määrätty)	10 h (määrätty)	10 h (määrätty)		70 h
viikko 2				10 h (määrätty)	13 h (sovittu)			23 h
viikko 3		10 h (määrätty)		13 h (sovittu)	4 h (määrätty)			27 h
								= 120 h

Jaksotyössä työaika voi siis jakautua jakson sisällä epäta- saisemmin kuin yleistyöajan tasoittumisjaksoja käytettä- essä. Tasoittumisjaksojen sisällä minkään kalenteriviikon työaika ei saa ylittää 48 tuntia (ilman että kyse olisi vii- koittaisesta ylityöstä). Tätä rajoitusta ei ole jaksotyössä säännöllisen työajan puitteissa. Jos sovitaan vuorokauti- sen työajan pidentämisestä eli poiketaan säännöllisestä työajasta, tulee tällöin kuitenkin 48 tunnin viikkotyöaika- rajoitusta noudattaa myös jaksotyössä. Tästä kerrotaan

tarkemmin jäljempänä. Silloin kun henkilökohtaisen avun tarve jakautuu epätasaisesti, saattaa jaksotyöhön siirtymi- nen helpottaa työaikojen järjestämistä.

## c) Jaksotyön ja tasoittumisjaksojen keskeisimmät erot

Seuraavaan taulukkoon on koottu keskeisimmät erot jak- sotyön ja tasoittumisjaksojen välillä:

	JAKSOTYÖ	TASOITTUMISJAKSOT
Työviikon pituus	<b>SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA:</b> Ei suo- ranaista rajoitusta, mutta viikko- ja vuorokausilepo sekä työvuoron enimmäispituus säännöllisessä työ- ajassa rajaavat. Työviikon pituus voi olla yli 48.  <b>SÄÄNNÖLLISESTÄ TYÖAJASTA POIKKEAMINEN SOPIMALLA:</b> Tällöin myös jaksotyössä 48 h matkoja lu- kuun ottamatta	48 h, jos käytössä ovat tasoittumis- jaksot, muussa tapauksessa 40 h  (matkan ajalla mahdollista poiketa)
Työnantajan määräämän työvuoron enimmäispituus	10 h 12 h yövuorossa	8 h
Jaksojen pituus	2 tai 3 viikkoa	2-8 viikkoa
Ylityön kertyminen	jaksoittain	tasoittumisjaksoittain, viikoittain ja vuorokausittain

Jaksotyössä ei ole mahdollistettu niin pitkiä jaksoja kuin tasoittumisjaksoissa. Jos työnantaja on käyttänyt pidempiä tasoittumisjaksoja työajan järjestämiseen, ja tästä on rutinoitunut järjestelmä, ei jaksotyöhön siirtyminen välttämättä palvele työnantajaa. Jos käytössä on ollut tasoittumisjakso, joka on ollut korkeintaan yhtä pitkä kuin jaksotyön jakso, tuo jaksotyöhön siirtyminen sen sijaan työnantajalle selvästi etuja. Jaksotyössä ei ole lähtökohteisesti mitään sellaista rajoitusta, jota ei olisi myös keskimäärin järjestetyssä yleistyöajassa. Sen sijaan **jaksotyössä on säännöllisen työajan puitteissa huomattavasti vähemmän rajoituksia kuin yleistyöajassa.**

## Ylityön kertyminen jaksotyössä

Usein kunnat suhtautuvat kielteisesti ylityön korvaamiseen. Työnantajalla on kuitenkin aina velvollisuus korvata työntekijälle ylityö riippumatta siitä, korvaako kunta tästä aiheutuvat kustannukset vastaavasti työnantajalle. Etenkin silloin, kun kyse on ollut yllättävästä tilanteesta, pitäisi kunnan toki huomioida asiakkaan etu. Ylityön välttäminen on usein mahdotonta äkillisissä sijaistilanteissa tai vaikkapa junien myöhästellessä.

**Jaksotyössä ylityön syntyminen on harvinaisempaa kuin yleistyöajassa.** Täyttä työaikaa tekevän työntekijän kohdalla ylityön kertyminen saattaa jaksotyössä estyä, jos työnantaja ja työntekijä sopivat jakson työvuoroluettelon muuttamisesta. Jos työntekijän yksittäinen työvuoro yllättäen venyy suunniteltua pidemmäksi, on mahdollista työntekijän tähän suostuessa sopia, että jonkin toisen päivän työvuoroa saman jakson sisällä vastaavasti lyhennetään niin, että jakson enimmäistyöaika ei ylitä. Yleistyöajassa arvioidaan ylityön syntyminen vuorokausittain, viikoittain ja tasoittumisjaksoittain. Jaksotyössä ylityötä kertyy sen sijaan ainoastaan jaksoittain. Näin yhden yksittäisen työvuoron venyminen yli kahdeksan (8) tunnin tai sovitun tätä pidemmän työvuoron ei automaattisesti johda ylityön syntymiseen, jos jakson enimmäistyöaika ei samalla ylitä. Erityisesti osa-aikaiselle työntekijälle kertyy jaksotyössä ylityötä näin selvästi harvemmin kuin yleistyöajassa, kun päivittäistä ja viikoittaista ylityötä ei synny.

Seuraavasta esimerkkitaulukosta ilmenee, miten osa-aikaiselle työntekijälle (90 h/3 viikon jaksossa tai tasoittumisjaksoissa) syntyy ylityötä jaksotyössä sekä tasoittumisjaksoja käytettäessä tilanteessa, jossa yhden työvuoron pituus ylittää työvuoroluettelossa sovitun.

	ma	ti	ke	to	pe	la	su	viikon tunnit	kertynyt ylityö
viikko 1 suunniteltu	8	8	8	8	8	8		48	
viikko 1 toteutunut	8	8	8	12	8	8		52	TASOITTUMISJAKSO: 4 h (48 tunnin raja ylittyy)  JAKSOTYÖ: 0
viikko 2 suunniteltu	5	5	5	5				20	
viikko 2 toteutunut	5	5	5	5				20	TASOITTUMISJAKSO: 0  JAKSOTYÖ: 0
viikko 3 suunniteltu	5	5	4	4	4			22	
viikko 3 toteutunut	5	5	4	4	4			22	TASOITTUMISJAKSO: 0  JAKSOTYÖ: 0

Työn määrä yhteensä 94 h.  
Tasoittumisjakson ylityöt yhteensä 4 h.  
Jaksotyön ylityöt yhteensä 0 h.

Viikolla 1 tasoittumisjaksojärjestelmässä työntekijälle syntyy 4 tuntia ylityötä, sillä 48 tunnin viikoittainen enimmäistyöaika ylittyy. Jaksotyössä ei synny viikoittaista ylityötä lainkaan. Koska jakson tuntimäärä 94 tuntia ei ylitä enimmäistuntimäärää (esimerkissä 120 tuntia), ei ylityötä näin jaksotyössä synny lainkaan. Jaksotyössä viikolla 2 syntyneet ylimääräiset 4 työtuntia korvataan näin lisätyönä, tasoittumisjaksojärjestelmässä taas ylityönä.



## Säännöllisestä työajasta poikkeaminen työntekijän suostumuksella

Työehtosopimuksessa on mahdollistettu säännöllisestä työajasta poikkeaminen jaksotyössä samankaltaisesti kuin yleistyöajassa. Tämä tarkoittaa sitä, että myös jaksotyössä on mahdollista sopia työntekijän kanssa vuorokautisen työajan pidentämisestä enintään 48 tuntiin saakka. Matkan ajalla vuorokautisesta työajoista ja lepoajoista voidaan poiketa tätä enemmänkin. On tärkeää huomata, että työnantajan on tällöin noudatettava samoja sopimusedellytyksiä kuin yleistyöajassa. Vuorokautisesta työajasta poikkeamista työntekijän suostumuksella koskevat määräykset löytyvät työehtosopimuksen 5 §:n 2.2. -kohdasta.

### a) Vuorokautisen työajan pidentäminen enintään 16 tuntiin

Koska jaksotyössä säännöllisen työajan puitteissa työnantaja ja työntekijä voivat sopia enintään 15 tunnin pituisesta työvuorosta, ei yleensä ole tarvetta sopia työajasta työehtosopimuksen 5 §:n 2.2.1 -kohdan mukaisesti. Tämä ei yleensä ole myöskään tarkoituksenmukaista, sillä edellytykset työvuorojen järjestämiselle ja sijoittamiselle ovat tällöin tiukemmat. Jos työnantaja kuitenkin tarvitsee jaksotyössä 16 tunnin pituisia työvuoroja, voivat työnantaja ja työntekijä sopia niistä, kunhan työehtosopimuksessa määritellyt sopimusedellytykset täyttyvät. Edellytykset ovat samankaltaiset kuin yleistyöajassa:

1. työajan on tasoitettava säännölliseen työaikaan eli 80 tuntiin 2 viikon jaksossa tai 120 tuntiin 3 viikon jaksossa
2. työviikon työaika **ei saa ylittää 48 tuntia**
3. työntekijällä on oltava mahdollisuus työaikaan sijoituvuun tavanomaisiin päivittäisiin aterioihin (aamiainen, lounas, päivällinen, iltapala) ja kahvitaukoihin (myös säännöllisen työajan puitteissa työntekijälle on toki annettava ruokatauko ja kahvitauot)

4. työntekijälle on järjestettävä mahdollisuus vähintään puolen tunnin ulkoiluun siten, että hän on tarvittaessa puhelimitse hälytettävissä lyhyellä ajalla avustamiseen, jos työvuoron pituus on yli 10 tuntia, se sijoittuu pääosin päiväaikaan eikä työvuoro muutoin ole sisältänyt ulkona liikkumista
5. työaikaan työntekijällä on oltava mahdollisuus nukkua, mutta työntekijän tulee olla tarvittaessa kuitenkin käytettävissä välttämättömiin avustustoimiin
6. jos työvuoron pituus on 12 tuntia tai enemmän, on työvuoron edellä ja sen jälkeen oltava vähintään 12 tunnin vuorokausilepo ja neljän peräkkäisen 12 tunnin työvuoron jälkeen vähintään 33 tunnin yhdenjaksoinen vapaa.

Työviikon pituudesta kannattaa huomioida, että 48 tunnin rajoitus koskee jakson sisällä niitä kalenteriviikkoja, joille työehtosopimuksen 5 §:n 2.2.1 -kohdan mukaisesti sovitut pidemmät työvuorot sijoittuvat.

Kun säännöllisestä työajasta poiketaan työntekijän suostumuksella, on työntekijälle annettava vähintään kahdeksan (8) tunnin keskeytymätön vuorokausilepo. Jaksotyön säännöllisessä työajassa vuorokausilevon on oltava yhdeksän (9) tuntia. Näin ollen, jos vuorokausilevon pituudeksi halutaan kahdeksan tuntia, sopiminen työehtosopimuksen 5 §:n 2.2.1 -kohdan mukaisesti voi joissakin tapauksissa olla mielekästä myös silloin, kun työvuoron pituus on alle 12 tuntia. Sopiminen 12 tunnin työvuorosta edellyttää 5 §:n 2.2.1 -kohdan mukaisesti, että työvuoron edellä ja jälkeen on 12 tunnin vuorokausilepo, joten 12–15 tunnin työvuorosta sopiminen kannattaa joka tapauksessa yleensä tehdä jakson säännöllisen työajan puitteissa.

### b) Vuorokautisen työajan pidentäminen yli 16 tuntiin ja vuorokausilevon siirtäminen

Työnantaja saattaa myös jaksotyössä tarvita mahdollisuuden sopia yli 16 tunnin työvuorosta työntekijän kanssa. Sopimusedellytykset ovat myös tällöin samat kuin yleistyöajassa. Edellisen luettelon kohtia 1-5 pitää noudattaa, minkä lisäksi on noudatettava seuraavia sopimusedellytyksiä:

- Työvuoron pituus saa olla korkeintaan 48 tuntia
- 16 tuntia ylittävää työvuoroa voi välittömästi edeltää korkeintaan kaksi työvuoroa, ja ennen työvuoroa olevan vapaan on oltava vähintään 12 tuntia. Vuoroa on seurattava välittömästi vähintään 33 tunnin vapaa.

Jos tällainen sopimus vuorokautisen työajan pidentämisestä on tarkoitettu olemaan voimassa yli yhden jaksotyön jakson, on se tehtävä kirjallisesti. Sopimukseen on tällöin merkittävä, kuinka monta yli 16 tunnin työvuoroa työntekijälle tulee kunkin työvuoroluettelon kuluessa ja miten työaika tasataan. Jos työajan pidentäminen koskee vain yhtä jaksotyön jaksoa, käy kirjallisesta sopimuksesta myös molempien osapuolten etukäteen hyväksymä ja al-

lekirjoittama työvuoroluettelo. Jos sopimus yli 16 tunnin työvuoroista on tehty toistaiseksi, voidaan se molemmin puolin irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla.

### c) Vuorokautisesta työajasta ja lepoajoista poikkeaminen matkojen aikana

Työehtosopimukseen on otettu samankaltaiset määräykset mahdollisuudesta sopia vuorokautisesta työajasta ja lepoajoista poikkeamisesta toiselle paikkakunnalle tai ulkomaille suuntautuvan matkan ajaksi kuin yleistyöajassa. Koska jaksotyö työaikamuotona eroaa yleistyöajasta, **poikkeavat työajan tasoittumista koskevat määräykset kuitenkin jonkin verran yleistyöajan vastaavista.**

Vuorokautisesta työajasta ja lepoajoista voidaan matkan ajaksi poiketa **enintään 30 vuorokauden** pituiseksi ajaksi. Jos avustajan **työaika on 24 tuntia** vuorokaudessa ja avustamisesta vastaa kokonaisuudessaan yksi avustaja, voidaan vuorokautisesta työajasta ja lepoajoista poiketa enintään **16 vuorokauden pituiseksi ajaksi**. Jakson enimmäistyöaika voidaan matkan aikana ylittää, kunhan työaika tasoittuu keskimääräiseen jakson enimmäistyöaikaan jäljempänä selostettavalla tavalla.

**Sopimisedellytykset ovat samat kuin yleistyöajassa.** Ennen sopimista kannattaa sopimisedellytykset kerrata työehtosopimuksen 5 §:n 2.2.3 -kohdasta. Kannattaa huomioida, että sopimus on tehtävä kirjallisesti, ja siitä on käytävä ilmi päivittäisen työajan pituus, mahdolliset matkan aikaiset vapaapäivät sekä se, miten työaika tasataan. Kirjallisena sopimuksena käy myös työvuoroluettelo, joka kattaa kaikki työajan tasoittumiseen tarvittavat jaksot ja jonka molemmat osapuolet ovat allekirjoittaneet.

Jos matkalla mukana olevien työntekijöiden työaikoja ei pystytä tasaamaan normaalin käytössä olevan jakson kuluessa, voidaan työaika tasoittaa useamman jakson aikana. Usein matkan ajan työajan tasaamiseen tarvitaankin useampi jakso. Matkan ajan työajan tasaamisen on tapahduttava seuraavasti:

- Jos käytössä ovat 2 viikon pituiset jaksot, tulee työajan tasoittua keskimäärin 80 tuntiin jaksossa enintään 8 jakson (=16 viikon) aikana.
- Jos käytössä ovat 3 viikon pituiset jaksot, tulee työajan tasoittua keskimäärin 120 tuntiin jaksossa enintään 5 jakson (=15 viikon) aikana.

Tasoittumiseen tarvittava aika on näin suunnilleen yhtä pitkä kuin yleistyöajassa, jossa tasoittumisjakson enimmäispituus matkan ajan työaikaan tasoitettaessa on 16 viikkoa.

**Työvuoroluettelo** on laadittava ennen matkan alkua työajan tasaamiseksi tarvittaville jaksoille. Jos työajan tasaamiseksi tarvitaan 2 viikon jaksoja käytettäessä 5 jaksoa tai enemmän on kuitenkin riittävä, että tarkka työvuoroluettelo laaditaan vähintään 4 jaksolle (=8 viikolle). Tällöin

lopuille jaksoille on laadittava tasaussuunnitelma, josta ilmenee vähintään kunkin työntekijän jakson työaika. Neljän (4) jakson ylittävillä jaksoille ei näin tarvitse tietää tässä vaiheessa vielä tarkkoja työpäiviä tai kellonaikoja.

Vastaavasti jos työajan tasaamiseksi tarvitaan 3 viikon jaksoja käytettäessä 4 jaksoa tai enemmän, on riittävää, että tarkka työvuoroluettelo laaditaan vähintään 3 jaksolle (=9 viikolle). Lopuille jaksoille on laadittava tällöin tasaussuunnitelma.

Tasaussuunnitelma on täydennettävä päivittäisillä työajoilla (eli tarkoilla viikonpäivillä ja kellonajoilla) viimeistään viikkoa ennen viidennen jakson alkua 2 viikon jaksoja käytettäessä ja viimeistään viikkoa ennen neljännen jakson alkua 3 viikon jaksoja käytettäessä.

### Osuuko matka meneillään olevalle jaksolle vai vasta tulevalle?

Työehtosopimuksessa on määräykset siitä, milloin työajan tasoittumista koskeva ajanjakso voi jaksotyössä alkaa. Tilanne on eri riippuen siitä, onko matka tiedossa etukäteen vai tuleeko se tietoon niin yllättäen, että matka alkaa kesken meneillään olevan jakson. Jaksotyön logiikan säilyminen edellyttää, että tasoittumista koskevaa aikaa tarkastellaan jaksoittain. Tämän vuoksi työajan tasoittuminen alkaa jakson ensimmäisestä päivästä eli ei koskaan kesken jakson.

#### 1. Matkan alku osuu jaksolle, joka ei ole alkanut

Jos matkan alku osuu sellaiselle jaksolle, joka ei ole vielä alkanut, alkaa työajan tasoittuminen jakson ensimmäisestä päivästä, ja viimeistään sen jakson alusta, jolle matkan alku sijoittuu. Matkan alkamispäivä on siis ratkaiseva sen suhteen, minkä jakson alusta työajan tasaaminen on viimeistään aloitettava.

Työajan tasoittuminen voi tarvittaessa alkaa myös ennen matkan alkua. Jaksot, joille matka sijoittuu, kuuluvat aina luonnollisesti mukaan tasoitettavaan aikaan. Työajan tasaamiseen voidaan käyttää koko matkan ulkopuolelle jäävä jakson aika (jos matka ei kestä koko jaksoa) ja tarvittaessa muita jaksoja edellä kuvatusti.



**ESIMERKKI:**

Käytössä ovat 3 viikon jaksot. Matka alkaa jakson toisella viikolla. Työaika on matkalla 24 h vuorokaudessa ja työntekijällä on täysi työaika. Jos matka (työaika 24 h, seitsemänä päivänä) osuu kokonaisuudessaan jakson toiselle viikolle, kun käytössä ovat kolmen viikon jaksot, jää tasoitettavaa työaikaa muille jaksoille 48 tuntia ( $168 \text{ h} - 120 \text{ h} = 48 \text{ h}$ ). Sen jakson, jolle matka osuu, kokonaistyöaika on näin 168 tuntia, jolloin jakson enimmäistyöaika eli 120 tuntia ylittyy 48 tunnilla.

## Jakso 1

	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
viikko 1	0	0	0	0	0	0	0	0 h
viikko 2: matka	24	24	24	24	24	24	24	168 h
viikko 3	0	0	0	0	0	0	0	0 h

Tasoitettava 48 tuntia voi tällöin sijoittua joko matkaa edeltäviin tai sitä seuraaviin jaksoihin. Tässä esimerkissä työaika tasataan kokonaisuudessaan matkaa seuraavan jakson aikana. Tällöin matkaa seuraavalla jaksolla työntekijällä voi olla työtä 72 tuntia ( $120 \text{ h} - 48 \text{ h}$ ). Työaika tasoittuu näin kahden jakson aikana keskimäärin 120 tuntiin jaksossa ( $(168+72)/2 = 120$ ).

## Jakso 2

	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
viikko 1	8	8	8	8	0	0	0	32 h
viikko 2	8	8	0	8	0	0	0	24 h
viikko 3	10	0	6	0	0	0	0	16 h

Eriyisesti kannattaa kiinnittää huomiota siihen, että jos ennakolta tiedetty matka sijoittuu useamman jakson ajalle, niiden jaksojen osalta, joille matka sijoittuu vain osittain, yksittäisen jakson enimmäistyöaika saa ylittyä vain silloin, kun ylitys kokonaisuudessaan johtuu matkalla tehdystä työstä. Tämä on syytä ennakoita työvuoroja suunniteltaessa.

**ESIMERKKI:**

Käytössä ovat 2 viikon jaksot, matkan pituus on 10 päivää. Matka sijoittuu 2 eri jakson ajalle, työaika on 24 h vuorokaudessa.

## Jakso 1

	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
viikko 1	0	0	0	0	0	0	0	0 h
viikko 2: matka	0	0	0	0	24	24	24	72 h
								jakson tunnit yhteensä 72 h

## Jakso 2

	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
viikko 1: matka	24	24	24	24	24	24	24	168 h
viikko 2	0	0	0	0	0	0	0	0 h
								jakson tunnit yhteensä 168 h



### Jakso 3

	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
viikko 1	0	0	0	0	0	0	0	0 h
viikko 2	8	8	8	8	8	0	0	40 h
								jakson tunnit yhteensä 40 h

### Jakso 4

	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
viikko 1	8	8	8	0	0	0	0	24 h
viikko 2	8	8	0	0	0	0	0	16 h
								jakson tunnit yhteensä 40 h

Esimerkin **jaksolla 2** työntekijällä **ei voi olla matkan ajan työvuorojen lisäksi muita työvuoroja**, sillä jakson enimmäispituus ylittyy jo matkan tunneista. **Jaksolla 1 työtä voisi olla matkan ajan työvuorojen lisäksi enintään 8 tuntia**. Jos työtä ennen matkan alkua olisi, on työnantajan huolehdittava, että vuorokausi- ja viikkolevon tulee ennen matkaa toteutua työehtosopimuksessa edellytetystä.

Jos jaksolla 1 ei ole matkan ajan työvuorojen lisäksi muita työvuoroja, jää muille jaksoille tasoitettavaa työaika 80 tuntia ( $(72 + 168) - (80 \times 2)$ ), joka on esimerkissä tasattu kahdelle seuraavalle jaksolle. Jos työtunnit tasoitetaan näin useammalle jaksolle suunnitellusti, niin jakson 2 työtunneista ei synny ylityötä.

#### 2. Matkan alku osuu jaksolle, joka on alkanut

Joskus eteen voi tulla tilanne, että jakso, jolle matkan alku osuu, onkin jo ehtinyt alkaa. Tällainen tilanne voi johtua esimerkiksi äkillisesti tietoon tulevasta työnantajan omasta työmatkasta. Tilanne eroaa siis edellisestä kohdasta, jossa matka tulee tietoon niin hyvissä ajoin, että työvuorot ehditään kokonaisuudessaan suunnitella myös sen jakson osalta, jolle matkan alku osuisi. Ongelmaksi muodostuu se, miten ne jakson työtunnit, jotka on jo ehditty tehdä, sovitetaan yhteen matkan ajan työtuntien kanssa.

Jos matka ajoittuu kokonaan tai osin meneillään olevalle jaksolle, kyseisen jakson siihen asti tehdyt työtunnit lasketaan kokonaisuudessaan mukaan tasattavaan tuntimää-

rän. Äkillisesti tietoon tuleva matka aiheuttaa siis sen, että tasattavaa työaika saattaa olla enemmän. Käytännössä tämä rajoittaa siis jonkin verran sitä, kuinka pitkiä työvuoroja työntekijällä voi matkan aikana olla tai kuinka pitkään pidempiä työvuoroja voidaan työntekijällä teettää. Käytännössä ero ei ole merkittävä. Asia on kuitenkin syytä tiedostaa työvuoroja suunniteltaessa.

Muilla jaksoilla, joille matka sijoittuu vain osittain, saa jakson enimmäistyöaika ylittyä vain silloin, kun ylitys kokonaisuudessaan johtuu matkalla tehdystä työstä. Muiden jaksojen kuin ensimmäisen matkajakson osalta määräys noudattaa edellistä kohtaa.

Työnantajan on luonnollisesti sovittava matkan ajan työaikajärjestelyjen lisäksi myös työvuoroluettelon muuttamisesta.

#### ESIMERKKI:

Työnantaja saa tietää äkillisestä työmatkastaan jakson toisen viikon perjantaina. Käytössä ovat 3 viikon jaksot. Matka sijoittuu meneillään olevan jakson kolmannelle viikolle. Henkilökohtaista apua työnantaja tarvitsee matkan aikana 24 tuntia vuorokaudessa. Työntekijä on tehnyt jakson ensimmäisellä viikolla työtä 50 tuntia ja toisella viikolla 40 tuntia. Työnantaja ja työntekijä sopivat, että työntekijä lähtee mukaan matkalle.

	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yhteensä
suunniteltu	10	VP	10	10	10	10	VP	50
toteutunut	10	VP	10	10	10	10	VP	50
suunniteltu	8	8	8	8	8	VP	VP	40
toteutunut	8	8	8	8	8	VP	VP	40
suunniteltu	10	10	10	VP	VP	VP	VP	30
toteutunut	24	24	24	24	24	24	24	168

Tilanteessa tasoitettavaa työtä jää 138 tuntia (258 h – 120 h). Työajan tasaamiseen tarvitaan matkan jälkeen näin vähintään kaksi 3 viikon jaksoa.

## Jaksotyöhön siirtyminen

Työehtosopimuksen mukaan siirtyminen jaksotyöhön edellyttää yhteistoimintalain mukaista menettelyä. Työnantajan on tehtävä neuvottelualoite niin ajoissa kuin mahdollista ja ilmoitettava käsiteltävät asiat sekä neuvottelujen aika ja paikka. Yhteistoimintamenettely ei rajoita työnantajan päätösoikeutta, mutta yhteistoimintamenettelyä edellytetään ennen kuin työnantaja voi päättää jaksotyön käyttöönotosta. Työehtosopimus ei siis suoranaisesti edellytä, että työaikamuodon muuttamisesta sovittaisiin työntekijän kanssa.

Kannattaa kuitenkin huomioida, että jos työsopimuksessa on nimenomaisesti sovittu työaikamuodosta, ei työnantaja voi sitä yleensä yksipuolisesti muuttaa. Tällöin muuttaminen on mahdollista yleensä vain sopimalla asiasta työntekijän kanssa. Työaikamuodosta on lähtökohtaisesti työsopimuksessa sovittu esimerkiksi silloin, kun työaikaehdosta ilmenee, että käytössä ovat tasoittumisjaksot. Työaikamuoto saattaa joissakin tapauksissa myös vakiintua työsuhteen ehdoksi, jolloin siitä tulee sopimusehdon veroinen.

## Lisätietoja ja neuvoja

Jos haluat kysyä tarkentavia kysymyksiä jaksotyöhön siirtymisestä, ota yhteyttä HetaHelp-neuvontapalveluumme. HetaHelp on kaikille avoin ja maksuton neuvontapalvelu henkilökohtaisen avun työnantajamalliin liittyvissä juridissa kysymyksissä. HetaHelpiin otetaan yhteyttä puhelimitse, mutta saat puhelinneuvonnan lisäksi vastauksen kysymykseesi myös kirjallisesti (sähköpostilla tai kirjepostilla).

Katso HetaHelpin aukioloajat ja rekisteröidy palvelun käyttäjäksi nettisivuillamme:  
[www.heta-liitto.fi/neuvontapalvelut](http://www.heta-liitto.fi/neuvontapalvelut)



*Heta-Liiton uutiskirjeissä käsitellään yksittäisiä henkilökohtaisen avustajan työnantajuuteen liittyviä kysymyksiä. Mikäli Heta-Liiton uutiskirjeitä välitetään eteenpäin, tulee kirjeen sisältö välittää lyhentämättömänä ja muokkaamattomana sekä mainita lähde. Heta-Liiton uutiskirjeitä on mahdollista hyödyntää esimerkiksi vammaispalvelun viranomaisviestintää täydentävänä materiaalina mutta ei sen korvaajana. Jos kirjetä hyödynnetään viranomaisviestinnässä, tulee viranomaisen aina varmistua välittämiensä tietojen oikeellisuudesta ja ajantasaisuudesta.*

**Heta — Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry**

toimisto puh. 02 4809 2400 ark. klo 9-11 • HetaHelp-neuvontapalvelu puh. 02 4809 2401 ma-ke klo 9-11, to 13-15  
heta@heta-liitto.fi • www.heta-liitto.fi • www.facebook.com/hetaliitto • www.twitter.com/hetaliitto