

Vaihtelevasta työajasta sovittaessa huomioon otavat menettelytavat

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työ sopimuslain (55/2001) mukaisesti vaihtelevasta työajasta. Mikäli sopimus tehdään työnantajan aloitteesta, on työnantajan otettava huomioon työ sopimuslain mukaiset sopimisen edellytykset.

Sopimisen edellytykset

Vaihtelevalla työajalla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella sovitun vähimmäis- ja enimmäismäärän välillä. Työtuntimääräksi voidaan sopia esimerkiksi 0–40 tuntia viikossa tai 10–30 tuntia viikossa. Vaihtelevan työajan järjestelystä on kyse myös silloin, kun työaikamuodoksi on sovittu *tarvittaessa töihin kutsuttava*. Vaihtelevasta työajasta ei saa sopia työnantajan aloitteesta, jos työnantajan työvoiman tarve on kiinteä. Vaihtelevan työajan käyttämisen on perustuttava vaihtelevaan työvoimatarpeeseen.

Vaihtelevan työajan sopimusten osalta noudatettava työaika tulee mainita joko kirjallisessa selvityksessä työn teon keskeisistä ehdoista tai työ sopimuksessa siten, että siitä ilmenee säännöllisen työajan vaihteluväli (esimerkiksi 10–30 tuntia viikossa). Vähimmäistyöaikaa (esimerkin 10 tuntia) ei saa sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoimatarve on. Lisäksi kirjallisesta selvityksestä työn teon keskeisistä ehdoista tai työ sopimuksesta tulee käydä ilmi, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Jos sopimus vaihtelevasta työajasta perustuu työntekijän aloitteeseen, on työntekijän peruste, esimerkiksi opiskelu, hyvä kirjata työ sopimukseen.

Sovitun työaikaehdon ja tosiallisen työajan vastaavuus

Vähimmäistyöajan tulee vastata työnantajan todellista työvoimatarvetta. Toteutunutta vähimmäistyöaikaa tarkastellaan edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta.

Jos tarkastelu osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä ne perusteet, joiden mukaan työaika-

ehto edelleen vastaa todellista työvoiman tarvetta.

Neuvotteluelvoitetta ei ole, jos vaihtelevasta työajasta on sovittu työntekijän aloitteesta. Neuvotteluelvoitetta ei myöskään ole, jos työntekijän työaika on tosiasiaassa vaihdellut sovitun työaikaehdon mukaisesti.

Työaikaa koskevat määräykset noudatettaessa vaihtelevaa työaikaa

Sovitun vähimmäistyöajan osalta (esimerkiksi 10–30 tuntia viikko) työnantaja on sitoutunut tarjoamaan työtä ja työntekijä sitoutunut tekemään työtä 10 tuntia viikossa.

Jos työnantaja haluaa merkitä työvuoroluetteloon vähimmäistyöajan ylittäviä työvuoroja, tai halutessaan teettää lisätyötä työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi työnantajan tulee ottaa huomioon seuraavat asiat:

Kun työnantaja laatii työvuoroluetteloa ja tiedossa on tarve teettää 15 tuntia viikossa	Työnantajalla tarve teettää vielä lisää 5 tuntia viikossa
<ul style="list-style-type: none"> Työnantajan on ennen työvuoroluettelon laatimista tiedusteltava missä määrin ja millä edellytyksillä työntekijä voi ottaa vastaan enemmän kuin 10 tuntia työtä. Työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä enempää kuin 10 tuntia. Työntekijällä ei ole velvollisuutta vastaanottaa työtä enempää kuin 10 tuntia. 	<ul style="list-style-type: none"> Työaikalain tarkoittamaa lisätyötä, jota työnantajalla tarve teettää työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi. Työnantaja saa teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan annetun suostumuksen perusteella.

Vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevän työntekijän osalta työnantajan tulee ottaa huomioon myös:

- sairausajan palkan muodostuminen
- irtisanomisajan palkan muodostuminen
- soveltamansa työehtosopimuksen määräykset.

LISÄTIETOJA:

- > [Työsuojelu.fi](#) > [Työsuhde](#) > [Työaika](#)
- > [Finlex.fi](#) > [Työsopimuslaki](#) (1. luku 11 §)
- > [Finlex.fi](#) > [Työaikalaki](#)