

# Vaihteleva työaika

Verkkoseminaari 1.9.2022 klo 11–12



Aluehallintovirasto  
Työsuoja



Aki Eriksson, lakimies



# Käytännön asiat

- Esitysmateriaali ja tallenne:  
[www.tyosuojelu.fi/live20](http://www.tyosuojelu.fi/live20)
- Chat on auki tilaisuuden ajan ja 15 minuuttia sen jälkeen.
- Osan kysymyksistänne käsittelemme Työsuojelua puhekielellä -podcastissa noin viikon sisällä:  
[www.tyosuojelu.fi/podcast](http://www.tyosuojelu.fi/podcast)

# Työsuojeluviranomainen

- Aluehallintoviraston (avi) työsuojelun vastuualueet ovat työsuojeluviranomaisia.
- Valvomme työnantajia.
- Neuvomme työnantajia, työntekijöitä ja muita asiakkaita.
- [Tyosuojelu.fi](https://tyosuojelu.fi)
- Puhelinneuvonta arkisin klo 9–15, p. 0295 016 620



Tyosuojelu.fi

Työsuojeluhallinto  
Tervettä työtä

**TERVE JA TURVALLINEN**  
työpaikka

- > Työterveyshuolto
- > Sisäilmasto
- > Epäasiallinen kohtelu
- > Psykososiaalinen kuormitus

**REILU**  
työelämä

- > Työsopimus
- > Palkka
- > Yhdenvertaisuus
- > Työsuhteen päätyminen

# Sisältö

- Mitä vaihteleva työaika tarkoittaa?
- Vaihtelevasta työajasta sopiminen
- Palkanmaksu sairastumis- ja irtisanomistilanteissa
- Työaikasuunnittelu ja työvuorot
- Korvaus työvuoron peruuntumisesta



“

**Tavoite:  
työntekijät ja työnantajat  
tuntevat oikeutensa ja  
velvollisuutensa liittyen  
vaihtelevaan työaikaan.**



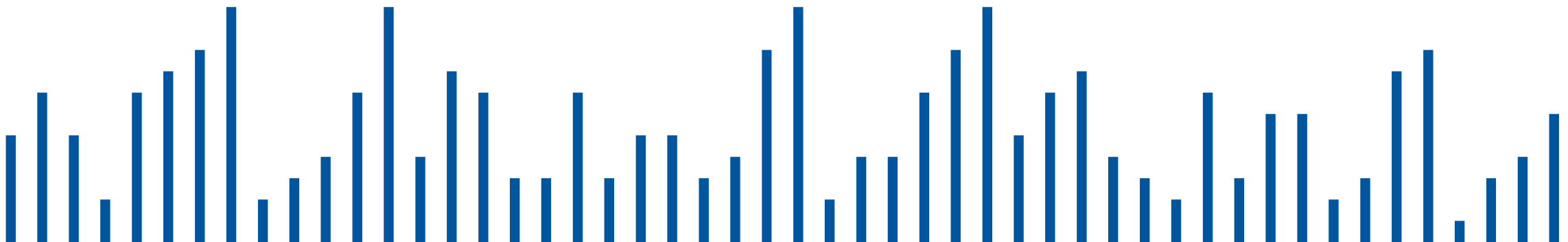
Aluehallintovirasto  
Työsuojelu

## Miksi olemme täällä?

- Vaihtelevaa työaikaa koskeva lainsäädäntö muuttui 1.8.2022.
- Lakimuutokset vahvistavat työntekijän asemaa ja tarkentavat työnantajan velvollisuuksia.
- Osa vaihtelevan työajan reunaehdoista pysyi ennallaan, mutta valvontahavaintojen mukaan nekään eivät ole vielä työpaikoilla laajasti tiedossa.
- Verkkoseminaarissa käsittelemme sekä uutta että aiemmin voimassa ollutta lainsäädäntöä.

# Mitä vaihteleva työaika tarkoittaa?

- Nollatuntisopimukset, tarvittaessa työhön kutsuttavat, ekstras...
- Työaikasopimus ei sisällä täsmällistä työaika. Se sisältää numeraalisen vaihteluvälin tai on sidottu esimerkiksi kysyntään, työsuoritukseen, palveluun tms.
  - "10–30 t/vko"
  - "tilauskannan mukaan"
- Työsopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva.



# Mikä ei ole lain tarkoittamaa vaihtelevaa työaika?

- Keskimääräinen työaika ja liukuva työaika
  - Vuorokautinen ja viikoittainen työaika vaihtelevat, mutta on sovittu kiinteä työaika (esim. keskimäärin 37,5 t/vko)
- Työaikajärjestely, jossa työntekijä päättää itse työajan pituudesta
  - Esim. provisio- ja suoritepalkkaukseen perustuva työ
- Järjestely, jossa sovitaan erikseen kutakin työskentelykertaa varten määräaikaisesta työsuhteesta (ns. puitesopimus)

# Mitä vaihtelevasta työajasta säädetään laissa?

- Vaihtelevasta työajasta sopimisen edellytykset
- Työaikaehdon muuttaminen ja työajan vakiintuminen
- Selvitys työnteen keskeisistä ehdoista
- Sairausajan palkka
- Irtisanomisajan palkka
- Työvuoroluettelon erityisedellytykset
- Työntekijän suostumus lisätyöhön
- Työntekijän kuuleminen vähimmäistyöajan ylittävistä työajoista

**Työaikalaki,  
työsopimuslaki  
ja poikkeuksia  
työehto-  
sopimuksissa**





# Vaihtelevasta työajasta sopiminen

# Milloin voidaan sopia vaihtelevasta työajasta?

- **Työnantajan aloitteesta** voi sopia vaihtelevasta työajasta vain, jos työvoiman tarve vaihtelee.
  - Työvoiman tarve perustuu työnantajan käsitykseen.
  - Tarpeen oikeellisuuden tarkastelu tapahtuu jälkikäteen.
- **Työntekijän aloitteesta** voi sopia vaihtelevasta työajasta ilman rajoitteita.
  - Laki ei aseta rajoitteita sille, milloin saa sopia.
  - Työntekijän aloitteen on oltava aito, eli taustalla on työntekijän tarve.
  - Työntekijän tahdonilmaus sitoo lähtökohtaisesti koko työsuhteen keston ajan, ellei toisin sovita. Eli se riittää perusteeksi, vaikka mieli muuttuisikin.
  - Työnantajalla on kuitenkin lisätyön tarjoamisvelvollisuus, jos palkataan uutta työvoimaa.

# Työajan määrä

- Työaikaehdolla tarkoitetaan tuntimäärää, joka työsopimuksessa on sovittu.
- Työaikaehdoton ei saa **työnantajan aloitteesta** sopia pienempää vähimmäistyöaikaa, kuin mitä työnantajan työvoiman tarve edellyttää.
- Jos työnantajalla on tiedossa, että tarve työlle on 20–40 tuntia viikossa, työaikaehto ei saa olla vain 10–30 tuntia.



# Työaikaehto tulee tarkastella vuoden välein

- Työnantajan on oma-aloitteisesti 12 kuukauden välein tarkasteltava toteutuneiden työtuntien määrää ja työvoiman tarvetta.
- Jos tarkastelu osoittaa, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan on **kuukauden kuluessa** tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta siten, että se vastaa tarkastelun tulosta.
- Jos työpaikalla on useita vaihtelevan työajan sopimuksia, tarkastelu voidaan ajoittaa kaikille samaan hetkeen. Tarkastelu voidaan siis tehdä ensimmäisen kerran jo ennen kuin 12 kuukautta kulunut.
- Voimassa olevissa työsopimuksissa on tehtävä ensimmäinen tarkastelu 1.8.2023 mennessä.

# Tarkastelun tuloksesta voi pyytää selvityksen

- Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle työaikaehdon tarkastelun ajankohta.
- Työnantajan on työntekijän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista.
  - Jos selvitystä ei saa, voi pyytää apua työsuojeluviranomaiselta.
  - Työsuojeluviranomainen voi velvoittaa antamaan selvityksen sakon uhalla.
- Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

# Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

- Työantajan on annettava työntekijälle selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.
  - Jatkossa selvitys on annettava jo 7 päivän kuluessa työsuhteen alkamisesta
  - Vaihtelevaa työaika koskeva selvitys kuitenkin edelleen 1 kk kuluessa.
    - Selvitystä ei tarvitse antaa, mikäli työaika **vaihtelee työntekijän aloitteesta.**
- Selvityksestä on käytävä ilmi
  - noudatettava työaika
  - missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta
  - arvio pidemmän aikavälin työvoiman tarpeesta keskiarvona – arvio ei ole työnantajaa sitova
  - viikonpäivät ja kellonajat, joina työnantaja voi työaikalain 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta



Milloin työntekijä saa palkkaa  
sairastumis- ja irtisanomistilanteissa?

# Sairausajan palkka 1/2

- Periaate: Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, mikäli hän työkykyisenä olisi ollut töissä.
- Vaihtelevassa työajassa palkanmaksuvelvollisuuden osoittaa ensisijaisesti työvuoroluettelo merkitty työvuoro.
- Jos työntekijän vuoroja ei ole merkitty työvuoroluettelo, hän on oikeutettu sairausajan palkkaan, kun työvuorosta on muutoin sovittu tai olosuhteisiin nähden voidaan pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä.
  - Työaikaan on liittynyt sellaista säännönmukaisuutta jonka perusteella voidaan pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä.
  - Esim. työntekijä on säännönmukaisesti ollut maanantaisin työssä ja eräänä maanantaina hän on työkyvytön.



# Sairausajan palkka 2/2

- Sairausajan palkan määräytymisestä on säädetty [työsopimuslain kohdassa 2:11.2 §](#)
- Sairausajan palkasta voidaan sopia toisin valtakunnallisella työehtosopimuksella ([työsopimuslaki 13:7 §](#))



# Irtisanomisajan palkka 1/2

- Periaate: Työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajalta säännönmukainen palkka.
- Vaihtelevassa työajassa erityissäännös:
  - Työnantajan on korvattava ansionmenetykset, jotka johtuvat siitä, että työnantajan irtisanomisaikana tarjottavan työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa edeltäneen 12 viikon keskimääräisen työn määrän.
  - Tällöin määritetään viikkokohtainen keskimääräinen tuntimäärä.
  - [Työsopimuslaki 6:4a §](#)

Viikko	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
Tehdyt työtunnit	15	19	26	0	28	10	20	15	16	2	30	9	7	0	0
	Keskimääräinen työaika 17,5 tuntia													Irtisanomisaika	

# Irtisanomisajan palkka 2/2

- Ansionmenetystä ei tarvitse korvata, mikäli
  - työsuhde on kestänyt ennen irtisanomista alle kuukauden tai
  - ansionmenetys johtuu työntekijästä; hän ei suostu tai pysty tarjottuihin töihin
- Lain tarkoituksena on varmistaa aito irtisanomisaika.
- Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa voidaan sopia toisin korvattavan ansionmenetyksen määräytymisperusteesta ([työsopimuslaki 13:7 §](#))



# Työaikasuunnittelu ja työvuorot vaihtelevassa työajassa

# Lähtökohdat työaikasuunnittelulle

- Työsuhteessa sovittu työaikaehto määrittää rajat työnantajan työnjohtovallalle
  - Selkeintä on, jos sovittu vaihteluväli esim. 10–30 t/vko
  - ”Tarvittaessa työhön kutsuttava” tarkoittaa käytännössä 0–40 t/vko –sopimusta
- Työnantaja saa määrätä vain alarajan verran tunteja, ja työntekijän täytyy suostua tuohon alarajaan.
  - Vähimmäistuntimäärän ylittävät tunnit ovat säännöllistä työaikaa tai lisätyötä riippuen siitä, onko työtunnit merkitty työvuoroluetteloon vai ei.



# Lisätyöhön tarvitaan työntekijän suostumus

- Työvuorot, joita ei ole merkitty työvuoroluetteloon, ovat lisätyötä.
- Lisätyötä voidaan teettää vain työntekijän suostumuksella.
- Suostumusta on rajoitettu. Työntekijä voi antaa suostumuksen vain
  - kutakin työkertaa varten tai
  - lyhyehköä ajanjaksoa varten (esim. ruuhkahuiput).
- Suostumus määräytyksi ajanjaksoksi on sitova.
- Rajoituksen tarkoitus on estää työntekijälle tulevia ennakoimattomia velvoitteita ja tilanteita.
- [Työaikalaki 17.3 §](#)

# Työvuorosuunnittelu vaihtelevassa työajassa

- Työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttää työntekijän suostumusta, jos työaika:
  - sijoittuisi työnteon keskeisissä ehdoissa määriteltyjen viikonpäivien tai kellonaikojen ulkopuolelle ([työsopimuslain 2 luku 4 §](#)) tai
  - ylittäisi vaihtelevan työajan sopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan määrän.
- Suostumus voidaan antaa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Suostumukselle ei ole määrämuotoa.
  - "Voin ottaa seuraavan kahden viikon aikana vastaan muitakin työvuoroja kuin mitä työvuoroluettelo on merkitty. Vuoroja saa sijoittaa kaikkiin muihin ajankohtiin kuin torstaihin klo. 15 jälkeen".
- Uusi [työaikalain 30 a §](#)

# Vaihteleva työaika – esimerkki työviikosta

Sopimus 10–40 t/vko, työnantaja teettää töitä 20 t

## Vähimmäistyöaika: 10 tuntia

- Työaikalain tarkoittamaa säännöllistä työaikaa.
- Työnantaja on sitoutunut tarjoamaan ja työntekijä on sitoutunut tekemään 10 tuntia viikossa.

## Työvuoroluettelon merkityt tunnit: 5 tuntia

- Työaikalain tarkoittamaa säännöllistä työaikaa.
- Työnantajalla ei velvollisuutta tarjota työtä.
- Työntekijällä ei velvollisuutta vastaanottaa työtä.
- Työnantajan on ennen työvuoroluettelon laatimista tiedusteltava, missä määrin ja millä edellytyksillä työntekijä voi ottaa työtä vastaan.

## Työvuoroluettelon lisäksi: 5 tuntia

- Työaikalain tarkoittamaa lisätyötä.
- Työnantaja saa teettää lisätyötä vain työntekijän suostumuksen perusteella.
- Suostumuksen voi antaa 1.9.2022 kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.





Millaisen korvauksen työntekijä voi saada työvuoron peruuntumisesta?

# Työvuoron peruuttaminen

- Jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaisesti peruuttaa työvuoroluetteloon merkityn tai muutoin sovitun työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista, on työntekijälle maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta.
- Kyseessä on viimesijainen korvaus. Ensin tulee tarkastella, onko työntekijällä oikeus palkkaan työnteon estyessä.
- Korvaus koskee vain työvuoron peruutusta, ei siirtoa. Olennaista on, että luvattu työajan kokonaismäärä pienenee.
- Työnantajan peruutusosoikeus perustuu lähtökohtaisesti työaikalain 30 §: ”työvuoroluetteloa saa muuttaa vain, jos työntekijä siihen suostuu, tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä”.

# Työvuoron peruuttaminen: oikeus palkkaan

- Ensin on tarkasteltava, onko työntekijällä oikeus palkkaan tai korvaukseen työsopimuslain 2 luvun 12 §:n, työehtosopimuksen tai sovitun työvuoron sitovuuden perusteella.
  - Työsopimuslaki: Oikeus palkkaan, jos työaika alittaa sovitun vähimmäistyöajan. Esim. työaikaehdossa 10–30 t, mutta työaika alle 10 t.
  - Sovittu työvuoro: Täysi palkka sovitusta lisätyöstä ja ylityöstä eli työvuoroluettelon ulkopuolisesta työvuorosta.
  - Katso oman alan työehtosopimus Finlexistä: [Työehtosopimukset](#)

# Työvuoron peruuttaminen: oikeus korvaukseen

- Korvauksen suuruus arvioidaan tapauskohtaisesti. Siinä huomioidaan työntekijälle aiheutuva haitta:
  - ansionmenetyt
  - muun työn vastaanottamismahdollisuudet
  - vapaa-ajan suunnittelun rajoitteet; mitä myöhemmin työvuoro perutaan, sitä rajatummat mahdollisuudet työntekijällä on mukauttaa ajankäyttöään muuttuneeseen tilanteeseen
- Lisäksi voidaan huomioida työntekijän mahdollisuudet ennakoida työvuoron peruuntuminen ja sen myötä hänen mahdollisuutensa varautua siihen.

# Lisätietoa ja apua

- Tyosuojelu.fi: [Vaihteleva työaika](#)
- Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonta palvelee sekä työntekijöitä että työnantajia arkisin kello 9–15 numerossa 0295 016 620.
- Finlex: [Työehtosopimukset](#)



The screenshot shows the mobile interface of the Tyosuojelu.fi website. At the top, there is a dark blue header with a menu icon on the left, the text 'Tyosuojelu.fi' in the center, and a search icon on the right. Below the header is a photograph of a woman with short blonde hair working at a sewing machine in a factory setting. Underneath the photo, the title 'Vaihteleva työaika' is displayed in a large, bold, black font. Below the title, there are two links: 'På svenska' and 'In English', separated by a slash. The main text of the article is in a smaller black font and discusses flexible working hours in employment contracts.

## Vaihteleva työaika

[På svenska](#) / [In English](#)

Vaihtelevan työajan työsopimuksissa ei ole kiinteää tuntimäärää, vaan työntekijän työaika vaihtelee sovitun vähimmäis- ja enimmäismäärän välillä. Työtuntimääräksi voidaan sopia esimerkiksi 0–40 tuntia viikossa tai 10–30 tuntia viikossa. Kun työn

# Työsuojelu.fi

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu

Terve ja  
turvallinen  
työpaikka

Reilu  
työelämä

Valtakunnallinen puhelinneuvonta

0295 016 620



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu

# Tallenteet ja esitysmateriaalit



- Tämä verkkoseminaari: [www.tyosuojelu.fi/live20](http://www.tyosuojelu.fi/live20)
- Kaikki verkkoseminaarit [www.tyosuojelu.fi/live](http://www.tyosuojelu.fi/live), muun muassa:
  - Uusi työaikalaki – työajan suunnittelu ja seuranta
  - Asiantuntijatyön työaikakysymykset
  - Työajan enimmäismäärä
  - Työntekijän oikeudet Suomessa (myös englanniksi)

# Podcast

- Osan yleisökysymyksistä käsittelemme Työsuojelua puhekielellä -podcastissa noin viikon sisällä.
- [www.tyosuoja.fi/podcast](http://www.tyosuoja.fi/podcast)





# Tulossa viranomaisten info: Reilua työelämää, 29.9.2022

- Tarkoitettu erityisesti ulkomaista työvoimaa, alihankintaa ja vuokratyötä käyttäville yrityksille.
- Järjestäjät: Verohallinto, Eläketurvakeskus ja Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue
- Lisätietoa: [www.tyosuojelu.fi/live](http://www.tyosuojelu.fi/live)



“

**Nähdään  
taas!**



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu

# Tietoa työsuojelusta ja tulevista tapahtumista

- Tilaa uutiskirje: [Tyosuojelu.fi/uutiskirje](https://tyosuojelu.fi/uutiskirje)
- Facebook: Työsuojeluhallinto
- Twitter: @tervettatyota
- LinkedIn: Aluehallintovirasto – Työsuojelu
- Instagram: Työsuojelu
- YouTube: Työsuojeluhallinto



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu