

Vaihteleva työaika

Verkkoseminaari 1.9.2022 klo 11–12



Aluehallintovirasto
Työsuoja



Aki Eriksson, lakimies



Käytännön asiat

- Esitysmateriaali ja tallenne:
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

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.**



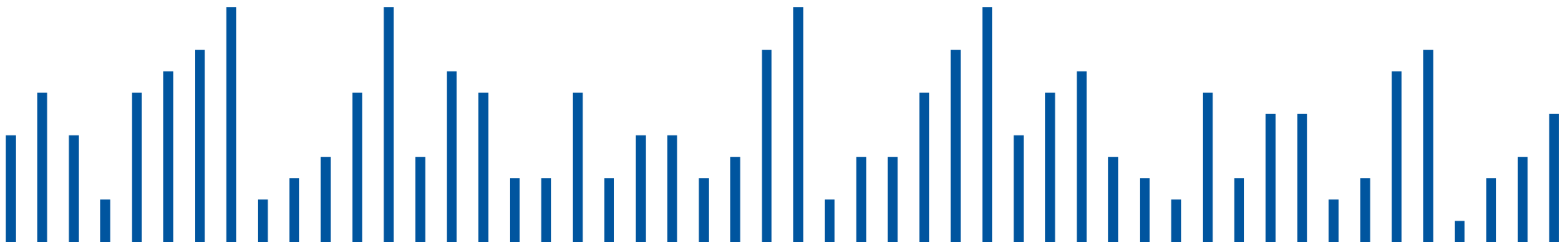
Aluehallintovirasto
Työsuojelu

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.
- Työaikaehtoon 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 hamburger 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.

Tyosuojelu.fi

Vaihteleva työaika

[På svenska](#) / [In English](#)

Vaihtelevan työajan työ sopimuksissa 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
- Kaikki verkkoseminaarit 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



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



“

**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