



SOVELTAMISOHJE: VAIHTELEVAA TYÖAIKAA KOSKEVAT LAKIMUUTOKSET

1 Aluksi

Vaihtelevan työajan työsopimuksia koskeva sääntely tulee voimaan 1.6.2018. Sääntely pitää sisällään seuraavaa:

- vaihtelevasta työajasta sopimisen edellytykset
- vähimmäistyöaikaa koskevat neuvottelut
- työntekijän keskeisistä ehdoista annettava selvitys noudatettaessa vaihtelevaa työaikaa
- sairausajan palkka
- irtisanomisajan palkka
- työntekijän suostumus lisätyöhön
- työntekijän kuuleminen vähimmäistyöajan ylittävistä työvuoroista.

Lakimuutokset tuovat lisäyksiä mm. työsopimuslakiin ja työaikalakiin. Asiaa koskevan hallituksen esityksen numero on [HE 188/2017 vp](#) ja valiokunnan mietinnön [TyVM 4/2018 vp](#).

2 Mikä on vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto?

Vaihtelevan työaikaehdon määritelmä on laissa (työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 1 mom.) seuraava: ”Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.”

Lain esitöistä käy ilmi, että määritelmän on tarkoitus kattaa kolme erilaista työajasta sopimisen muotoa:

- a) työaikaehto, jossa ei ole sovittu vähimmäistyöaikaa mutta on sovittu säännöllisen työajan enimmäismäärä (esim. 0–40 t/vk)
- b) työaikaehto, jossa on sovittu säännöllisen työajan vähimmäis- ja enimmäismäärä (esim. 15–35 t/vk)
- c) sopimus, jonka nojalla työntekijä kutsutaan erikseen työhön ja jossa ei ole sovittu säännöllistä työaikaa (0 t/vk).

Sääntelyn oikean soveltamisen kannalta on tärkeää kartoittaa, mitkä sopimustyyppit jäävät sen ulkopuolelle. Sääntelyn piiriin eivät hallituksen esityksen perustelujen mukaan kuulu ainakaan seuraavat:

- Keskimääräinen työaika ja liukuva työaika. Näille työaikamuodoille on ominaista vuorokautisen tai viikoittaisen työajan vaihtelu. Sen vuoksi työskentely voi ulkoisesti muistuttaa vaihtelevaa työaikaa. Työntekijän kanssa on kuitenkin näissä tapauksissa sovittu kiinteä työaika (esim. 37,5 t/vk), joten vaihtelevan työajan määritelmä ei täyty.
- Työaikajärjestely, jossa työntekijä saa itse päättää työajan pituudesta, kuten provisio- tai muuhun suoritepalkkaukseen perustuva työ, jossa työntekijä itse määrittelee, kuinka paljon hän tekee työtä. Nämä tilanteet vertautuvat läheisesti



edellä kohdassa c) tarkoitettuihin sopimukseen, koska kummassakaan ei ole sovittu työajan pituudesta. Lain perustelujen valossa ei ole aivan selvää, miten nämä sopimukset olisi erotettava toisistaan. Erona lienee lähinnä se, että kohdan c) sopimuksissa työnteen määrä ei ole työntekijän täysin vapaasti päätettävissä vaan perustuu työnantajan kutsuun, vaikka työntekijällä ei olisikaan velvollisuutta noudattaa kutsua ja saapua työhön.

- Järjestely, jossa osapuolten välillä sovitaan erikseen kutakin työskentelykertaa varten määräaikaisesta työsuhteesta. Osapuolten välillä on tällöin yleensä tehty ns. puitesopimus, jossa on sovittu työsuhteen ehdoista lukuun ottamatta työsuhteen kestoa. Puitesopimukseen perustuva työskentely voi käytännössä muodostua hyvin samanlaiseksi kuin kohdan c) sopimuksissa. Sopimustyyppit on kuitenkin syytä pitää erillään, sillä puitesopimukset eivät kuulu nyt puheena olevan sääntelyn piiriin. Niihin sovelletaan sen sijaan määräaikaisten työsuhteiden käytölle asetettuja rajoituksia. Toisaalta on huomattava, että myös vaihtelevan työajan sopimus voi olla kestoltaan määräaikainen. Puitesopimuksen ja vaihtelevan työajan sopimuksen keskeisenä erona on se, vaihteleeko työaika sopimuksen perusteella vai onko työajan vaihtelu seurausta toistuvista määräaikaisista työsuhteista.

3 Soveltuminen kiinteän työajan sopimukseen

Työsuhteet, joissa on sovittu kiinteästä osa-aikaisesta työajasta, jäävät pääsääntöisesti uusien säännösten ulkopuolelle. Ne eivät ole määritelmän mukaisia vaihtelevan työajan sopimuksia, vaikka työntekijä tekisi lisätyötä sovitun osa-aikaisen tuntimäärän lisäksi. Sairausajan ja irtisanomisajan palkanmaksuvelvollisuutta koskevat säännökset kuitenkin ulottuvat työsuhteisiin, joissa on sovittu vähäisestä kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on edeltävän kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

Lisätyön määrää koskeva soveltamiskynnys edellyttää sopimustyöaikaan nähden nelinkertaista määrää lisätyötä. Jos työajaksi on sovittu esimerkiksi 5 t/vk ja lisätyötä on viimeisten kuuden kuukauden aikana teetetty keskimäärin 20 t/vk, sairausajan ja irtisanomisajan palkkaa koskevia säännöksiä on sovellettava työsuhteessa. Käytännössä soveltamiskynnys merkitsee sitä, että säännöllisen työajan enimmäismäärän ollessa 40 tuntia viikossa säännös voi koskea ainoastaan sellaisia sopimuksia, joissa kiinteäksi työajaksi on sovittu kahdeksan tuntia viikossa tai vähemmän (säännöllinen työaika kahdeksan tuntia ja lisätyötä 32 tuntia). Keskimääräinen lisätyön määrä selvitetään kuuden kuukauden jaksolta, joka lasketaan taaksepäin työkyvyttömyyden alkamishetkestä tai irtisanomishetkestä.

Kiinteiden osa-aikaisten työsuhteiden rinnastamisella vaihtelevan työajan sopimukseen on merkitystä erityisesti irtisanomisajan palkan määrittämisessä, koska sitä koskeva säännös poikkeaa selvästi voimassa olevasta oikeustilasta. Sairausajan palkan osalta ero ei ole huomattava, koska uusi säännös vastaa pitkälti vakiintuneita sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta koskevia periaatteita.



4 Vaihtelevasta työaikaehdosta sopimisen edellytykset (työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 2 mom.)

Vaihtelevasta työajasta saa sopia vain 1) työntekijän aloitteesta tai 2) jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve ei ole kiinteä.

Jos vaihtelevasta työajasta sovitaan työntekijän aloitteesta, sen käytölle ei aseteta enempää rajoituksia. Työntekijän aloitteen tulee kuitenkin olla aidosti käsillä. Pelkäämään se, että työntekijä suostuu allekirjoittamaan työsopimuksen, jossa on kirjaus vaihtelevasta työajasta, ei osoita työntekijän aloitetta, ellei kirjausta ole otettu työsopimukseen työntekijän pyynnöstä. Jotta työntekijän aloitetta voitaisiin pitää pätevänä, vaihtelevan työajan käyttöön tulee yleensä olla jokin työntekijän tarpeista johtuva syy (kuten opiskelu, muu työ tai lastenhoito), josta johtuu, ettei hän pysty sitoutumaan tavanomaiseen työaikaan. Osapuolten oikeusturvan vuoksi syy on myös suositeltavaa merkitä työsopimukseen. Jos vaihtelevaan työaikaan on ollut työsopimusta tehtäessä työntekijän aloite, sitä koskeva sopimusehto säilyttää pätevyytensä, vaikka työntekijä työsuhteen aikana ilmoittaisikin, että haluaisi siirtyä kiinteään työaikaan. Kysymys on sopimusehdosta, jonka muuttaminen edellyttää molempien osapuolten suostumusta. Toinen asia on, että työnantajalla on työsopimuslain mukaan velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle. Tästä oikeudesta osa-aikainen työntekijä ei voi pysyvästi luopua, vaikka osa-aikaisuuden syynä olisikin ollut alun perin hänen oma pyyntönsä.

Silloin kun vaihtelevasta työajasta sovitaan työnantajan aloitteesta, työaikaehto on sallittu, jos työnantajan työvoimatarve ei ole kiinteä. Tämä tarkoittaa, että vaihtelevaa työaikaa saa käyttää vain vaihtelevan työvoimatarpeen kattamiseen. Jos työntekijällä on alun perinkin tarkoitus teettää jatkuvasti kiinteää työaikaa, vaihteleva työaikaehto on jo sen solmimishetkellä pätemätön. Yleensä tosin työvoimatarpeen kiinteys voitaneen todeta vasta toteutuneen työajan perusteella sen jälkeen, kun työsuhde on jatkunut jonkin aikaa. Jos työntekijällä on jatkuvasti teetetty kiinteää työaikaa (esim. 30 t/vk), vaikka hänen kanssaan on sovittu vaihtelevasta työajasta (esim. 10–35 t/vk), lainmukaisia edellytyksiä vaihtelevalle työajalle ei ole. Toisaalta vaihtelevan työajan ehto ei käy lainvastaiseksi pelkästään sen vuoksi, että koko sovittua vaihteluväliä ei käytetä hyväksi. Ehdon sallittavuus on kytketty siihen, *vaihtelee työvoimatarve* eikä siihen, toteutuuko sopimuksessa sovittu vaihteluväli. Jos on esimerkiksi sovittu vaihteluvälistä 0–40 t/vk ja toteutunut tuntimäärä vaihtelee 0–15 t/vk välillä, tämä ei tee sopimusehdosta pätemätöntä.

Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta edellä kerrottujen edellytysten vastaisesti, työaikaehto on pakottavan lain vastaisena pätemätön. Tällöin työsuhteessa tulee lain perustelujen mukaan noudattaa työnantajan kiinteää työvoimatarvetta vastaavaa työaikaa. Laissa tai sen perusteluissa ei ole annettu suuntaviivoja siihen, miten vaihtelevan työajan tilalle tuleva työaika määritettäisiin. Koska kyseessä olevissa tilanteissa työntekijä on jo pitkän aikaa tehnyt tosiasiallisesti kiinteää työaikaa, oikean työajan selvittäminen lienee useimmiten ongelmattonta. Sopimuksen mukaiseksi työajaksi tulee tällöin työsuhteessa käytännössä noudatettu kiinteä työaika. Viime kädessä työntekijä voi nostaa tuomioistuimessa kanteen kiinteän työajan vahvistamiseksi, jos vaihtelevasta työaikaehdosta on sovittu lainvastaisesti.



5 Vähimmäistyöaikaa koskevat neuvottelut (työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 mom.)

Lakiin on otettu säännös vähimmäistyöajan uudelleen määrittämiseksi tapauksissa, joissa toteutunut työaika on pitkäköön aikaa ollut sopimukseen kirjattua vähimmäistyöaikaa korkeampi. Säännöksen mukaan vaihtelevan työajan vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää.

Vähimmäistyöajan tarkistamista varten laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta käydä neuvottelut työntekijän kanssa. Neuvottelujen käynnistäminen edellyttää työntekijän aloitetta. Asiaa koskevan säännöksen mukaan jos ”toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta.” Neuvottelut on käytävä esimerkiksi, kun työajaksi on sovittu 0–40 t/vk, mutta työaika on edeltävien kuuden kuukauden aikana ollut jokaisella viikolla vähintään kymmenen tuntia.

Työaikaehdon ja tosiasiallisen työajan vastaavuutta arvioidaan kuuden kuukauden tarkastelujaksolla. Työntekijä voi siten pyytää neuvotteluja aikaisintaan, kun työntöön aloittamisesta on kulunut kuusi kuukautta. Neuvotteluelvoitetta ei ole, jos vähimmäistyöajasta on alun perin sovittu työntekijän aloitteesta. Jos työntekijä on esimerkiksi vaatinut, että vähimmäistyöajaksi kirjataan nolla sen vuoksi, ettei hän elämäntilanteensa takia pysty sitoutumaan tiettyyn työaikaan, neuvotteluelvollisuutta ei ole. Työntekijän aloite säilyy voimassa niin kauan kuin työsuhde kestää; työntekijä ei voi toisin sanoen ilman työnantajan suostumusta perua työsopimusta tehtäessä ilmaisemaansa aloitetta.

Neuvotteluelvoitetta ei niin ikään synny, jos työntekijän työaika on tosiasiaassa vaihdellut työaikaehdon mukaisesti. Jos kuuden kuukauden tarkastelujaksolla sopimukseen kirjattu vähimmäistyöaika on käytännössä toteutunut, tämä riittänee osoittamaan, että sovittu työaika vastaa todellista työvoiman tarvetta.

Vähimmäistyöaikaa koskevat neuvottelut on käytävä kohtuullisessa ajassa ja työntekijällä on oikeus käyttää neuvottelussa avustajaa. Kohtuullisella ajalla tarkoitetaan lain perustelujen mukaan yleensä 1–2 viikkoa työntekijän pyynnöstä lukien. Avustaja voi olla esim. luottamusmies tai muukin henkilö.

Lain perusteluissa korostetaan, että vähimmäistyöaikaa koskevien neuvotteluiden on oltava aidot. Tämä edellyttää toteutuneen työajan ja työvoimatarpeen vastaavuuden tarkastelua. Neuvotteluissa on pyrittävä saavuttamaan yhteisymmärrys. Neuvotteluiden ei kuitenkaan tarvitse johtaa työaikaehdon muuttamiseen, jos voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä todellista tarvetta. Kuten lain perusteluissa huomautetaan, arvioinnissa tulee ottaa huomioon työnantajan tuleva työvoimatarve ja esimerkiksi tuotanto- ja palvelutoiminnan kehitykseen liittyvät syyt. Toteutunut työaika on voinut poiketa sovitusta työaikaehdosta myös jonkin selvästi tilapäisen syyn, kuten sijaisuuden tai kausivaihtelun, vuoksi. Vaikka työaika olisikin kuuden



kuukauden ajalla ollut sovittua korkeampi, tämä ei välttämättä tarkoita, että kyse olisi vakiintuneista olosuhteista.

Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta. Työnantajan tulee kyetä esittämään asiallisia perusteita katsoessaan, ettei vähimmäistyöajan tarkistamiseen ole aihetta. Perusteet on esitettävissä vasta neuvottelujen käymisen jälkeen. Tarkoitus ei ole, että työnantaja voisi torjua työntekijän neuvottelualoitteen esittämällä perusteet ennakkolisesti.

Jos työnantaja ei suostu antamaan kirjallisia ja asiallisia perusteluita sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta, työntekijä voi kääntyä työsuojeluviranomaisen puoleen. Viranomaisen voi antaa työnantajalle toimintaohjeen tai kehotuksen, ja toimintavelvollisuutta voidaan tehostaa uhkasakolla. Työsuojeluviranomaisen toimivaltuus liittyy kirjallisten perusteiden antamiseen, ei sitä edeltäviin neuvotteluihin. Jotta viranomaisen voisi ryhtyä toimenpiteisiin, työntekijän on ensin pyydettävä neuvotteluja työnantajalta, minkä jälkeen laiminlyönti perusteiden antamisessa voidaan todeta. Jos työnantajan kanssa käydyt neuvottelut eivät tuota tulosta, työntekijä voi viedä asian myös tuomioistuimen käsiteltäväksi.

6 Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista (työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 2 momentin 9 kohta)

Työnteon keskeisiä ehtoja koskevasta työnantajan selvityksestä tulee käydä ilmi noudatettava työaika. Vaihtelevan työajan sopimuksissa ilmoitettava työaika voi olla esimerkiksi 10–25 t/vk tai 0–20 t/vk. Työaika saadaan sinänsä ilmoittaa myös vaihtelevana. Lainmuutoksen myötä selvityksen sisältö on kuitenkin täydentynyt työnantajan aloitteesta tehtyjen vaihtelevan työajan sopimusten osalta. Selvityksestä tulee noudatettavan työajan lisäksi käydä ilmi, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta. Säännöksen tausta-ajatuksena on, että työntekijälle syntyisi käsitys tulevasta tulotasosta sekä siitä, kuinka paljon työsopimus sitoo häntä ajallisesti.

Selvitystä työvoimatarpeesta ei tarvitse antaa, jos vaihtelevasta työajasta on sovittu työntekijän aloitteesta. Tällöinkin on tavanomaiseen tapaan selvitettävä työsuhteessa noudatettava (vaihteleva) työaika.

Selvityksessä on kuvattava se vaihteleva työvoimatarve, jonka johdosta työnantaja katsoo, että vaihtelevan työajan käyttämiseen on peruste edellä kohdassa 4 selostettujen edellytysten mukaisesti. Tämä voi olla esimerkiksi vakituisen henkilöstön poissaoloista johtuva sijaistarve. Työnantajan on selvitettävä, missä tilanteissa kyseistä työntekijää tarvitaan työhön ja kuinka paljon työtä (yleensä tunteina) tälle olisi tarjolla. Lainkohdan perustelujen mukaan arvio annetaan pidemmälle aikavälille, eikä tarjottavan työn tarvitse siten sijoittua eri ajankohdille tasaisesti. Arvio ilmentää tietynlaista pidemmän aikavälin keskiarvoa. Työnantajan ei tarvitse antaa arviota tai selvitystä sellaisesta vaihtelusta, joka perustuu työntekijän tarpeisiin. Koska selvitys on luonteeltaan arvio, se ei ole työnantajaa sitova.



Jos työnantaja ei anna selvitystä, työntekijä voi kääntyä työsuojeluviranomaisen puoleen, joka voi ryhtyä toimenpiteisiin työnantajan velvoittamiseksi antamaan selvitys.

7 Sairausajan palkka (työsopimuslain 2 luvun 11 §:n 2 mom.)

Työsopimuslakiin on lisätty säännös sairausajan palkasta vaihtelevan työajan sopimuksissa. Säännös ei varsinaisesti tuo uutta voimassa olevaan oikeustilaan. Perussääntönä on edelleenkin se, että työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, jos hän työkykyisenä olisi ollut työssä. Työnantaja ei voi omilla toimillaan, esimerkiksi muuttamalla työvuoroluetteloa tai peruuttamalla sovittuja työvuoroja, välttyä sairausajan palkanmaksuvelvollisuudelta.

Uusi säännös ei poikkea sairausajan palkkaa koskevista peruseriaatteista. Oikeustilan selventämiseksi siinä jäsennetään kolme tilannetta, joissa työntekijälle syntyy oikeus sairausajan palkkaan. Näin on ensinnäkin silloin, kun työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon. Toiseksi työnantaja ja työntekijä ovat voineet sopia työvuorosta, vaikka sitä ei olisi merkitty työvuoroluetteloon. Kolmanneksi sairausajan palkka on maksettava, vaikka työvuorosta ei olisi olemassa sopimuksen asteelle yltävää yhteisymmärrystä, jos "olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä". Viimeksi mainitulla tarkoitetaan lain perustelujen mukaan muun muassa tilanteita, joissa työskentelyyn on liittynyt huomattavaa säännönmukaisuutta, jonka perusteella voidaan pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Jos esimerkiksi työntekijä on säännönmukaisesti ollut maanantaisin työssä ja eräänä maanantaina hän on työkyvytön, hänellä on lähtökohtaisesti oikeus sairausajan palkkaan, jollei olosuhteista voida muuta päätellä.

Toisaalta pelkkä mahdollisuus työvuoroon ei tarkoita, että sairausajan palkka olisi maksettava, jollei osapuolten sopimuksesta tai olosuhteista ole pääteltävissä, että työntekijä olisi tehnyt työvuoron, mikäli olisi ollut työkykyinen. Lain perusteluissa tuodaan tältä osin esille tilanne, jossa työnantaja on palkannut useita työntekijöitä vaihtelevan työajan sopimuksilla työvoimareserviksi. Tällöin pelkkää työnantajan tiedustelua työntekijän mahdollisuudesta olla käytettävissä työvuoroa varten ei välttämättä voida pitää osoituksena siitä, että työvuorosta olisi lopulta sovittu. Tämä johtuu jo siitä, että työntekijällä on näissä tapauksissa yleensä oikeus kieltäytyä tarjotusta työvuorosta.

Sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta koskevaa säännöstä sovelletaan myös, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on sairausajan alkua viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovittun määrän vähintään nelinkertaisesti (ks. tarkemmin yllä jakso 3).

8 Irtisanomisajan palkka (työsopimuslain 6 luvun 4a §)

Työntekijällä on tavanomaisesti noudatettavien periaatteiden mukaan oikeus saada irtisanomisajalta säännönmukainen palkkansa. Vaihtelevan työajan sopimusten osalta uudella säännöksellä luodaan kaavamainen tapa irtisanomisajan palkan



määrittämiseen. Säännöksen mukaan jos työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetys. Korvausvelvollisuutta ei ole, jos työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden.

Irtisanomisajan palkka määritetään puheena olevaa säännöstä soveltaen riippumatta siitä, kumpi osapuoli irtisanoo työ sopimuksen. Irtisanomisaika alkaa kulu irtisanomisen toimittamisesta. Vaihtelevan työajan työ sopimuksen tultua irtisanotuksi on selvitettävä, milloin työntekijä on viimeksi ollut työssä ja laskettava hänen keskimääräinen työn määränsä tätä edeltävältä 12 viikon ajalta. Työn määrä suhteutetaan irtisanomisajalle määrittämällä viikkokohtainen keskimääräinen tuntimäärä.

Säännös on muotoiltu siten, että työntekijällä on oikeus keskimääräistä työn määrää vastaavaan ansionmenetykseen. Lainkohdan perusteluissa todetaan, että siltä osin kuin työnantaja ei pysty irtisanomisaikana tarjoamaan työtä määrää, joka vastaa keskimääräistä työn määrää, erotuksesta aiheutuva ansionmenetys olisi korvattava työntekijälle. Tästä seuraa, että jos työnantaja tarjoaa työntekijälle työtä vähintään säädetyin määrän, työntekijälle ei synny korvattavaa ansionmenetystä. Työntekijällä ei siis ole oikeutta irtisanomisajan palkkaan, jos hän kieltäytyy työnantajan hänelle tarjoamasta työstä tai työ jää tekemättä muutoin työntekijästä johtuvasta syystä. Kyse voi olla siitä, että työntekijä on estynyt suorittamasta työtä sen vuoksi, että hän on mennyt toisen työnantajan palvelukseen. Työntekijälle ei aiheudu korvattavaa ansionmenetystä, jos hän aiheuttaa sen, että jää irtisanomisaikana vaille keskimääräistä työn määrää vastaavia ansioita. Näin lienee tulkittava siitä huolimatta, että työntekijällä ei ole välttämättä työ sopimuksen mukaan velvollisuutta ottaa vastaan tarjottua työtä (esim. jos sitä ei ole merkitty työvuoroluetteloon).

Irtisanomisajan palkanmaksuvelvollisuutta koskevaa säännöstä sovelletaan myös, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on irtisanomista viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti (ks. tarkemmin yllä jakso 3).

9 Työntekijän suostumus lisätyöhön (työaikalain 18.3 §)

Vaihtelevan työajan sopimuksia käytetään tyypillisesti ennakoimattomien ja satunnaisten työvoimatarpeiden kattamiseen. Työntekijällä on tämän vuoksi usein tarpeen teettää sellaisiakin työvuoroja, joita ei ole merkitty työvuoroluetteloon. Vaihtelevan työajan sopimuksissa työntekijän sitoutumista lisätyöhön on rajoitettu uudella säännöksellä. Sen mukaan työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antaman suostumuksen perusteella.

Lyhyehköllä ajalla tarkoitetaan lain perustelujen mukaan esimerkiksi ruuhkahuippua, jonka aikana erillisten suostumusten pyytäminen olisi epätarkoituksenmukaista. Ylityöhön annettavaa suostumusta koskevaa vastaavaa säännöstä on tulkittu siten, että työntekijän pitää olla tietoinen suostumuksensa kestoajasta suostumuksen antaessaan. Suostumuksen pituus riippuu työn taustalla olevasta syystä.

Suostumus voidaan antaa tiettyä lyhyehköä työvaihetta tai -kokonaisuutta varten edellyttäen, että tämä on tarpeen työn järjestelyjen kannalta ([HE 34/1996 vp](#), s. 51). Lisätyösuostumusta voidaan arvioida samojen periaatteiden avulla.

Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän yksittäistä työvuoroa varten samoin kuin lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antama lisätyösuostumus sitoo työntekijää. Säännös, jonka mukaan työntekijällä on perustellusta henkilökohtaisesta syystä oikeus kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloön merkittyinä vapaapäivinä, ei koske vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän antamaa kertaluonteista tai ajallisesti rajoitettua lisätyösuostumusta.

10 Kuuleminen vähimmäistyöajan ylittävistä työvuoroista (työaikalain 35.3 §)

Vaihtelevan työajan sopimuksille on ominaista, että työntekijän työaika saattaa huomattavastikin vaihdella työvuoroluettelosta toiseen, mikä voi vaikeuttaa työn yhteensovittamista muiden elämänalueiden kanssa. Uudella työntekijän kuulemista koskevalla säännöksellä on pyritty vähentämään työaikojen epäsäännöllisyydestä työntekijälle koituvia ongelmia. Säännöksen mukaan jos työnantaja haluaa merkitä vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Määräaika ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista.

Säännös soveltuu esimerkiksi, kun työajaksi on sovittu 10–30 t/vk ja työnantaja haluaa merkitä työvuoroluetteloön 10 t/vk ylittäviä tunteja. Kuulemisessa työntekijä voi ilmoittaa työnantajalle ne ajankohdat, jotka hänelle sopivat tai eivät sovi. Työvuorot voidaan merkitä työvuoroluetteloön siitä huolimatta, että työntekijä ei käytä hyväksi hänelle varattua tilaisuutta tulla kuulluksi esitetyistä työvuoroista. Laissa ei täsmennetä, miten kuulemisen on tapahduttava. Kirjallista muotoa ei edellytetä. Työnantaja voi siten tiedustella työntekijän käytettävyyttä esimerkiksi puhelimitse.

11 Voimaantulosäännökset

Lain voimaantulon jälkeen uusissa vaihtelevan työajan sopimuksissa on huolehdittava siitä, että noudatetaan säädettyjä edellytyksiä vaihtelevasta työajasta sopimiseksi. Lisäksi on annettava työaikaa koskeva selvitys. Seuraavassa selostetaan uuden sääntelyn soveltumista voimassa oleviin työsopimuksiin.

Säännökset sairausajan palkasta ja irtisanomisajan palkasta koskevat olemassa olevia työsopimuksia heti lain voimaan tultua ja siltä osin kuin sairausajan palkka tai irtisanomisaika kohdistuu lain voimaantulon jälkeiseen aikaan. Sama koskee lisätyösuostumusta ja työvuoroluettelon laatimista koskevia säännöksiä. Tämä tarkoittaa, että rajoittamaton lisätyösuostumus työvuoroluetteloön merkityn työn ylittävään työhön on pätemätön.

Myös vaihtelevasta työajasta sopimisen edellytyksiä ja vähimmäistyöajan tarkistamista koskevat säännökset koskevat lain voimaan tullessa voimassa olevia



työsopimuksia. Tältä osin säädetään kuuden kuukauden mittaisesta siirtymäajasta. Jos työaikaehto ei vastaa säädettyjä edellytyksiä, työnantajan on siirtymäsäännöksen mukaan tarjottava työntekijälle mahdollisuutta muuttaa työaikaehto vastamaan työnantajan työvoimatarvetta. Siirtymäajan kuluessa on siten tarkasteleva, täyttääkö vaihteleva työaikaehto lain mukaiset edellytykset. Jos säädetyt vaatimukset eivät täyty, työnantajan on tarjottava työntekijälle työaikaehto, joka täyttää lain vaatimukset. Lain perusteluissa todetaan, että jos työntekijä ei halua muuttaa työaikaehto, sopimus jää ennalleen. Näin on sen vuoksi, että vaihtelevasta työajasta saa jatkossakin sopia työntekijän pyynnöstä.

Siirtymäaika koskee myös edellä jaksossa 6 käsiteltyä selvitystä työnteon ehdoista. Jos vaihtelevaa työaikaa koskevan ehdon sisältävä työsopimus on tehty ennen lain voimaantuloa, työnantajan on annettava selvitys työvoimatarpeesta kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.