

Vaihtelevan työajan sopimus

Liite työsopimukseen

Jos työaika vaihtelee (esim 30-40 tuntia/kk) tulee työsopimukseen liittää vaihtelevan työajan sopimus. Katso tarkempi ohjeistus tämän lomakkeen kääntöpuolella.

Työnantajan aloitteesta voidaan sopia vaihtelevasta työajasta vain, jos työvoiman tarve ei ole kiinteä. Vaihtelevassa työajan sopimuksessa tulee työnantajan antaa selvitys työnteen ehdoista.

Tällä sopimuksella sovimme työsuhteessa noudatettavasta vaihtelevasta työajasta seuraavasti:

Noudatettava työaika _____ h - _____ h / _____ (vko tai kk)
(merkitse viikossa tai kuukaudessa ; esim 30h - 40 h / vko)

Työnantajan selvitys keskeisistä työnteen ehdoista, kun työaika vaihtelee työnantajan aloitteesta

Missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalla on työvoiman tarvetta:

Viitetyöajat eli viikonpäivät ja kellonajat, joihin työnantaja voi työaikalain 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta

Viitetyöajat eivät ole pysyvästi sitovia. Työnantaja voi antaa tarvittaessa uuden selvityksen, jos on tarve muuttaa työn viikonpäiviä tai kellonaikoja. Selvitys työnteen ehdon muutoksesta on annettava niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan.

Työaika vaihtelee työntekijän aloitteesta . Selvitystä ei tarvitse antaa, mikäli työaika vaihtelee työntekijän aloitteesta.

Työntekijän perustelu, miksi noudatettava työaika on vaihteleva

Hyväksymme allekirjoituksin tämän vaihtelevan työajan sopimuksen, joka on voimassa

alkaen ____ / ____ 20 ____ ja liitetään osaksi työsopimusta.

Paikka ja päiväys _____ / ____ 20____

Nimenselvennys

Nimenselvennys

Yksi kappale työnantajalle, yksi työntekijälle ja kopio Sijaismaksupalveluun

OHJEISTUSTA VAIHTELEVAN TYÖAJAN TYÖAIKAEHDOSTA

Lainsäädännössä muutoksia 1.8.2022 ; Työsopimuslaki 1 luku 11§:n 3 mom ja 2 luku 4§ . Työaikalaki 30a §

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.

Työnantajan on annettava työntekijälle **selvitys työnteon keskeisistä ehdoista**. Selvityksessä on käytävä ilmi noudatettava työaika, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta, viikonpäivät ja kellonajat, joina työnantaja voi **** työaikalain 30 a §:n** mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta. Selvitystä ei tarvitse antaa, mikäli työaika vaihtelee työntekijän aloitteesta.

Työnantajan aloitteesta voi sopia vaihtelevasta työajasta vain, jos työvoiman tarve ei ole kiinteä. Työvoiman tarve perustuu työnantajan käsitykseen. Tarpeen oikeellisuuden tarkastelu tapahtuu jälkikäteen.

Työntekijän aloitteesta voi sopia vaihtelevasta työajasta ilman rajoitteita. Työntekijän aloitteen on oltava aito, eli taustalla on työntekijän tarve. Työntekijän tahdonilmaus sitoo lähtökohtaisesti koko työsuhteen keston ajan, ellei toisin sovita. Työnantajalla on kuitenkin lisätöiden tarjoamisvelvollisuus työntekijälle, jos palkataan uutta työvoimaa.

Vaihtelevaa työaikaa koskeva selvitys tulee työnantajan antaa 1 kk:n kuluessa työsuhteen alkamisesta.

Tarkastelu. Työnantajan velvollisuus on tarkastella työsopimuksella sovitun työaikaehdon toteutumista 12 kuukauden välein. Työntekijälle on ilmoitettava 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.

Työn päättyminen vaihtelevassa työajassa Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

Lähteet ja lisätietoa :

www.tyosuojelu.fi -> Vaihteleva - Tyosuojelu.fi - Tyosuojeluhallinto

[Vaihteleva työaika verkkoseminaari 1.9.2022 \(tyosuojelu.fi\)](http://Vaihteleva työaika verkkoseminaari 1.9.2022 (tyosuojelu.fi))

www.heta-liitto.fi -> Useita muutoksia voimaan 1.8.2022 alkaen - Heta-liitto ry

**** Työaikalaki 30 a § Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat vaatimukset työvuorosuunnittelussa**

Vaihtelevan työajan sopimusten osalta työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttää työntekijän suostumusta, jos työaika: 1) sijoittuisi työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 3 momentin 9 kohdassa tarkoitettujen viikonpäivien tai kellonaikojen ulkopuolelle; 2) ylittäisi vaihtelevan työajan sopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan määrän. Suostumus voidaan antaa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaisesti peruuttaa työvuoroluetteloon merkityn tai muutoin sovitun työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista, eikä työntekijällä katsota olevan oikeutta palkkaan tai korvaukseen työsopimuslain 2 luvun 12 §:n, työehtosopimuksen tai sovitun työvuoron sitovuuden perusteella, on työntekijälle maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta