

## Vaihtelevan työajan sopimus

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 silloin, jos työvoiman tarve ei ole kiinteää. Vaihtelevassa työajan sopimuksessa tulee työnantajan antaa selvitys työnteon ehdoista.

**Tällä sopimuksella sovimme työsuhteessa noudatettavasta vaihtelevasta työajasta seuraavasti:**

**Noudatettava työaika** \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ h / VKO KK  
(merkitse viikossa tai kuukaudessa, esim. 30 - 40 h / vko)

### Työaika vaihtelee työnantajan aloitteesta

**Työnantajan selvitys keskeisistä työnteon ehdoista, kun työaika vaihtelee työnantajan aloitteesta**

Missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalla on työvoiman tarvetta:

---

---

---

Viitetyöajat eli viikonpäivät ja kellonajat, joina 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, mikäli on tarve muuttaa viitetyöaikojen viikonpäiviä tai kellonaikoja. Selvitys työnteon ehdon muutoksesta on annettava niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään muutoksen tullessa voimaan.

### Työaika vaihtelee työntekijän aloitteesta

Selvitystä ei ole pakko antaa, mikäli työaika vaihtelee työntekijän aloitteesta.

Hyväksymme allekirjoituksin tämän vaihtelevan työajan sopimuksen, joka on voimassa alkaen

\_\_\_\_\_ ja liitetään osaksi työsopimusta.

Paikka \_\_\_\_\_

Allekirjoitukset ja nimenselvennykset

## Ohjeistusta vaihtelevasta työajasta

Vaihtelevaa työaika koskevia säännöksiä on työsopimuslaissa 55/2001 ja työaikalaisissa 872/2019.

Työaikaehdolla tarkoitetaan tuntimäärää, joka työsopimuksessa on sovittu. Työaikaehtoon ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienempää vähimmäistyöaika, 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 ja avustajan ei tarvitse sopia vaihtelevasta työajasta, mikäli esimerkiksi joka kuukauden aikana työtä on tarjolla kiinteästi saman verran, mutta työn määrä viikoittain vaihtelee.

Työnantajan on annettava työntekijälle selvitys työn teon keskeisistä ehdoista. Selvityksessä on käytävä ilmi noudatettava työaika, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta, viikonpäivät ja kellonajat, joihin työnantaja voi työaikalain 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta. Selvitys kuvaa niitä tilanteita, jolloin työnantajalla on työpäinokselle todennäköisesti tarve ja selvitys on informatiivinen, ei sitova. 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 oltava työntekijän tarve. Työntekijän tahdonilmaus sitoo lähtökohtaisesti koko työsuhteen keston ajan, ellei toisin sovita. Työnantajalla on kuitenkin lisätyön tarjoamisvelvollisuus työntekijälle, mikäli työnantajalla on tarve palkata uutta työvoimaa.

Työnantajan tulee antaa vaihtelevaa työaika koskeva selvitys 1 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta.

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 työntekijä ei saa selvitystä, hän voi pyytää apua työsuojeluviranomaiselta.

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