**Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle**

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä, sen on lähtökohtaisesti tarjottava palveluksessaan oleville osa-aikatyöntekijöille lisätyötä ennen uuden työntekijän palkkaamista. Lisätyötä tulee tarjota osa-aikatyöntekijälle, joka soveltuisi kyseiseen työhön muun muassa kokemuksensa ja ominaisuuksiensa perusteella. Työnantajalla on myös kohtuullinen koulutusvelvollisuus.

Lomautetut työntekijät ovat etusijalla osa-aikatyöntekijöihin nähden, mutta osa-aikatyöntekijät menevät puolestaan takaisinottovelvollisuuden piirissä olevien, tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanottujen entisten työntekijöiden edelle. Koska määräaikaisessa työsuhteessa olevalla työntekijällä ei ole erityistä oikeutta uuteen tarjolla olevaan työhön, työnantaja ei voi uusia määräaikaista työsuhdetta tarjoamatta työtä ensin osa-aikatyöntekijälleen. Myös työkokeilun järjestämisen tai palkkatuen saamisen edellytyksenä on muun muassa se, että työtä on ensin tarjottu omille osa-aikatyöntekijöille.

Osa-aikatyöntekijän ei tarvitse erityisesti ilmoittaa haluavansa mahdollista lisätyötä, mutta jos työntekijä tekee omasta aloitteesta osa-aikatyötä esim. osittaisen hoitovapaan tai osa-aikaeläkkeen perusteella tai on muuten ilmoittanut työnantajalle, että hän ei halua lisätä työaikaansa, lisätyötä ei tarvitse tarjota. Työntekijä voi kuitenkin milloin vain ilmoittaa halustaan tehdä lisätyötä.

Lisätyötä voidaan tarjota esimerkiksi siten, että osa-aikatyöntekijälle tarjotaan kokoaikatyötä ja tämän osa-aikatyöhön otetaan toinen työntekijä tai siten, että tarjolla oleva työ jaetaan useamman osa-aikatyöntekijän kesken. Työnantaja saa harkita, mikä on tarkoituksenmukaista.

On myös mahdollista, että ajallisten tai sijaintiin liittyvien rajoitusten takia työtä ei voida kohtuullisten työjärjestelyjen avullakaan tosiasiassa teettää osa-aikatyöntekijällä. Tällainen tilanne voisi olla esimerkiksi silloin, jos työnantajalla olisi lisätyötä tarjolla vain ruuhka-aikana, jolloin osa-aikatyöntekijä on muutenkin jo töissä. Määräaikaiselle osa-aikatyöntekijälle tulee tarjota lisätyötä määräaikaisen työsuhteen keston ajan.

Myös tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät ovat osa-aikatyöntekijöitä, joille soveltuvaa lisätyötä tulee tarjota. Jos kuitenkin työntekijän kanssa tehdään perustellusta syystä jokaisesta työkeikasta erillinen määräaikainen työsopimus, ei työsuhde työsopimusten välisenä aikana ole voimassa, eikä lisätyön tarjoamisvelvollisuutta silloin ole.

Laissa ei ole säännöksiä siitä, missä järjestyksessä osa-aikatyöntekijöille tulee lisätyötä tarjota, mutta työnantajan tulee muistaa työntekijöiden tasapuolinen ja syrjimätön kohtelu. Jos työntekijä katsoo, että työantaja on rikkonut lisätyön tarjoamisvelvollisuuttaan, hänen on osoitettava ja yksilöitävä, että työnantajalla olisi ollut sellaista työtä, jota olisi pitänyt tarjota hänelle. Tämän jälkeen työnantajan on osoitettava, että lisätyötä ei olisi voitu hänelle tarjota tai että työtä on esimerkiksi tarjottu toiselle osa-aikatyöntekijälle, eikä sen jakaminen usealle ole ollut perusteltua.

Työnantajan kannattaa näytön vuoksi huolehtia, että työntekijän kieltäytyminen tarjotusta lisätyöstä tapahtuu kirjallisesti esimerkiksi sähköpostitse. Jos työnantajan todetaan rikkoneen tarjoamisvelvollisuuttaan, työntekijällä on oikeus vahingonkorvaukseen.

**Kati Mattinen**Lakimies, Helsingin seudun kauppakamari