

TEM oppaat ja muut julkaisut • 2020:1 FI

Työaikalaki



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



Työ- ja elinkeinoministeriö

Työllisyys ja toimivat markkinat

PL 32, 00023 Valtioneuvosto

Puh. 029 516 001

www.tem.fi

TEM oppaat ja muut julkaisut 2020:1 FI

ISSN 2342-7922 (verkojulkaisu)

ISBN 978-952-327-520-1

Suunnittelu ja taitto: TEM, viestintäyksikkö 6/2020

Sisällys

1	Yleistä	3
2	Lain soveltamisala ja poikkeukset soveltamisalasta	4
3	Työajaksi luettava aika ja varallaolo	6
4	Yleissäännön mukainen työaika	8
4.1	Yleissäännön mukainen työaika	9
4.2	Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika.	9
4.3	Vuorotyö	9
4.4	Jaksotyöaika	10
4.5	Yötyö.....	10
4.6	Säännöllisestä työajasta sopiminen työehtosopimuksella	11
4.7	Joustotyöaika	13
4.8	Liukuva työaika.....	14
4.9	Työaikapankki.....	15
4.10	Sopimukseen perustuva lyhennetty työaika	16
5	Säännöllisen työajan ylittäminen	17
5.1	Lisätyö	17
5.2	Ylityö	18
5.3	Aloittamis- ja lopettamistyö	19
5.4	Hätätyö	20
6	Lepoajat ja sunnuntaityö	21
6.1	Päivittäiset tauot	21
6.2	Vuorokausilepo	21
6.3	Viikkolepo	22
6.4	Sunnuntaityö	23
7	Työaika-asiakirjat	24
8	Moottoriajoneuvon kuljettajien työaika	25
9	Kanneaika	27
10	Rangaistussäännökset	28
11	Lain noudattamisen valvonta	29

1 Yleistä

Työaikalakia sovelletaan sekä työ- että virkasuhteissa. Työaikasääntely on pitkälti pakottavaa oikeutta. Tämä tarkoittaa sitä, että pakottavan sääntelyn vastaiset työsopimuksen ehdot ovat mitättömiä. Laissa on muutama poikkeus, jolloin työsopimuksessa saadaan sopia työntekijälle lakia huonommista eduista. Valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäjärjestöt voivat kuitenkin sopia alakohtaisista työaikajärjestelyistä työ- ja virkaehtosopimuksilla.

Valtakunnallisella työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan sopia mm.

- varallaolosta,
- säännöllisen työajan järjestelyistä,
- liukuvan työajan liukuma-ajan enimmäiskertymästä ja seurantajakson pituudesta,
- lisä- ja ylityöstä maksettavasta korvauksesta,
- yötyön tekemisestä muissa kuin laissa säädettyissä töissä,
- päivittäisistä tauoista,
- vuorokausilevosta, ei kuitenkaan korvaavien lepoaikojen antamisesta,
- viikkolevosta ja siitä poikkeamisesta,
- sunnuntaityöstä ja siitä maksettavasta korotetusta palkasta,
- työajan tasoittumissuunnitelmasta,
- työvuoroluetteloista.

Lisäksi myös yrityskohtaisella työehtosopimuksella voidaan sopia säännöllisen työajan järjestelyistä laissa säädettyissä rajoissa.

2 Lain soveltamisala ja poikkeukset soveltamisalasta

Työaikalakia sovelletaan työsopimuslaissa tarkoitettussa työsuhteessa tehtävään työhön, ellei lain säännöksistä muuta johdu. Työtä tehdään työsuhteessa silloin, kun työntekijä tekee sopimuksen perusteella ja vastiketta vastaan työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Lakia sovelletaan myös valtion virkamiehiin sekä kunnan, kuntayhtymän ja evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijoihin, jollei muualla ole säädetty toisin.

Alle 18-vuotiaiden nuorten työntekoon sovelletaan työaikalain lisäksi nuorista työntekijöistä annetun lain työaikaa koskevia säännöksiä.

Työaikalakia ei sovelleta työntekijään, jonka työaikaa ei määritellä ennalta eikä työajan käyttöä valvota, kun kyse on

- työstä, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä,
- työntekijästä, joka suorittaa uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä,
- työnantajan perheenjäsenen työstä,
- työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä,
- valtion virkamiehen työstä tuomioistuimen jäsenenä tai esittelijänä, käräjäviskaalina, käräjänotaarina, julkisena oikeusavustajana, syyttäjänä, ulosottomiehenä, haastemiehenä tai ulkomaanedustuksessa,
- Suomen Pankin virkamiehen työstä, jonka pankkivaltuusto on määrännyt tämän lain ulkopuolelle.

Näissä tapauksissa työntekijä voi siten itse päättää työajastaan (työaika-autonomia).

Lakia ei sovelleta myöskään työntekijöihin, joille on valtakunnallisella työehtosopimuksella kokonaisuutena arvioiden turvattu tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja, kun kyse on:

- opetus- ja tutkimushenkilöstöstä, jolla on työn luonteen vuoksi oikeus päättää olennaisesta osasta työaikaansa,
- metsä-, metsänparannus- tai uittotyöstä tai niihin liittyvästä työstä, lukuun ottamatta maastossa tehtävää koneellista metsä- tai metsäparannustyötä ja puutavaran lähikuljetustyötä,
- Rajavartiolaitoksen henkilöstöstä tai luotsauslaissa tarkoitetuista tehtävistä.

Lakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan, josta on sovittu sellaisella valtakunnallisella työehtosopimuksella, jolla turvataan hänelle tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja. Puolustusvoimien virkamiesten työajoista säädetään puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetussa laissa.

Edellä mainituissa töissä sovelletaan kuitenkin lain säännöstä mahdollisuudesta sopia säännöllistä työaikaa lyhyemmästä työajasta henkilön siirtyessä osa-aikaeläkkeelle.

3 Työajaksi luettava aika ja varallaolo

Työaikalain mukaan työajaksi luettavaa aikaa on työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla tai muussa työnantajan määräämässä paikassa työnantajan käytettävissä.

Koulutukseen osallistumista voidaan pitää työntekovelvoitteen täyttämisenä silloin, kun koulutukseen osallistuminen on työnantajan määräyksestä pakollista. Sama koskee koulutusta, johon osallistuminen on välttämätöntä työntekijän työtehtävistä suoriutumisen kannalta.

Työajaksi ei lueta

- terveystarkastuksiin käytettyä aikaa, ellei kyseessä ole työntekijälle pakollinen terveystarkastus,
- henkilöstön edustajien (mm. luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun ja työsuojeluvalltuutetun) luottamustehtäviin käyttämää aikaa, jonka he ovat saaneet vapaaksi lain tai työehtosopimuksen perusteella,
- päivittäistä taukoa, jos työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta,
- työmatkaan käytettyä aikaa, ellei matkustaminen ole samalla työsuoritus tai kiinteä osa sitä. Se on työaika esimerkiksi, kun asentaja tai kodinhoitaja siirtyy useinkin kerran työpäivän aikana lyhyehköjä matkoja työn suorituspaikasta toiseen. Työnantajan on huolehdittava, ettei työajan ulkopuolinen matkustaminen kuormita työntekijää kohtuuttomasti.

” Työaikalain mukaan työajaksi luettavaa aikaa on työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla tai muussa työnantajan määräämässä paikassa työnantajan käytettävissä.

Varallaolo

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia varallaolosta. Varallaoloaikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaoloaika ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Varallaoloaikaan sijoittuvat työtunnit luetaan luonnollisesti työajaksi.

Varallaolovelvollisuudesta on aina sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Suostumus varallaoloon voidaan antaa työsopimuksessa.

**” Varallaolosta on suoritettava korvausta.
Korvauksen määrässä on otettava huomioon
työntekijän vapaa-ajalle varallaolosta
aiheutuvat rajoitukset.**

Julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija ei saa kieltäytyä varallaolosta, mikäli varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Tällaisia tehtäviä on mm. terveyden- ja sosiaalihuollossa, pelastustoimessa sekä teknisillä laitoksilla, joissa palvelujen ja toimintojen häiriötön saaminen on välttämätöntä kansalaisten hengen ja terveyden sekä omaisuuden ja ympäristön suojelemiseksi. Lisäksi töiden on oltava luonteeltaan sellaisia, ettei niitä omaisuutta, henkeä tai terveyttä vaarantamatta voida siirtää tehtäväksi myöhempänä ajankohtana.

4 Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika voi määräytyä joko

- lain säännösten
- työnantajaa sitovan työehtosopimuksen työaikamääräysten tai
- paikallisen sopimuksen sopimusehtojen mukaan.

Säännöllisestä työajasta erillinen käsite on enimmäistyöaika, johon luetaan kaikki tehdyt työtunnit riippumatta siitä, onko työ tehty lisätyönä, ylityönä, hätätyönä tai aloittamis- ja lopettamistyönä.

Enimmäistyöaika saa olla enintään keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden tasoittumisjaksolla. Valtakunnallisella työehtosopimuksella tasoittumisjakso saadaan pidentää enintään 12 kuukauteen.

Työaikalain säännöllistä työaikaa koskevia säännöksiä ovat:

- yleissäännös (5 §),
- vuorotyö (6 §),
- jaksotyöaika (7 §),
- yötyö (8 §) ja
- moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika (9 §)

Sopimukseen perustuvan säännöllisen työajan säännöksiä ovat:

- työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika (10 §),
- työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika (11 §),
- liukuva työaika (12 §),
- joustotyöaika (13 §),
- työaikapankki (14 §) ja
- lyhennetty työaika (15 §).

4.1 Yleissäännön mukainen työaika

Työaikalain yleissäännön mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjaksossa. Tällöin työviikko voidaan järjestää myös kuusipäiväiseksi ja viikoittainen säännöllinen työaika voi olla enintään 48 tuntia. Keskimääräistä työaikaa käytettäessä tasoittumisjakso voi muodostua mistä tahansa 52 viikon mittaisesta ajanjaksosta.

Keskimääräistä työaikaa käytettäessä työnantajan on laadittava ennakolta työajan tasoittumissuunnitelma vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen viikotyöaika tasoittuu laissa säädettyyn 40 tunnin keskimäärään.

4.2 Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla, jollei työssä sovellettavassa työehtosopimuksessa ole säännöllisestä työajasta sopimisesta määrätty toisin. Viikoittaisen säännöllisen työajan on tällöin tasoituttava enintään 40 tunniksi enintään neljän kuukauden tasoittumisjakson aikana. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.

Sopimus saadaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaisena. Toistaiseksi voimassa oleva ja vähintään kahden viikon pituinen määräaikainen sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Toistaiseksi tehty säännöllistä työaikaa koskeva sopimus voidaan irtisanoa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

4.3 Vuorotyö

Säännöllinen työaika voidaan järjestää vuorotyöksi. Vuorotyö on työtä, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja muuttuvat ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorot vaihtuvat säännöllisesti myös silloin, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin päällekkäin vanhan ja uuden, työhön tulleen työntekijän vuoron kanssa tai kun näiden vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Vuorojen vaihtumisesta säännöllisesti ja ennakolta sovituin ajanjaksoin voidaan poiketa, jos aluehallintovirasto myöntää tähän luvan.

4.4 Jaksotyöaika

Jaksotyössä säännöllinen työaika voidaan järjestää niin, että se on kolmen viikon ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon ajanjaksona enintään 80 tuntia. Jaksotyöaika voidaan järjestää myös keskimääräisenä eli kahtena kolmen viikon jaksosena tai kolmena kahden viikon jaksosena.

Kuuden viikon jaksolla säännöllinen työaika voi olla enintään 240 tuntia (kahden viikon jaksolla enintään 88 tuntia ja kolmen viikon jaksolla enintään 128 tuntia).

Jaksotyöaikaa saa käyttää vain laissa mainituissa yrityksissä, liikkeissä, laitoksissa ja töissä. Lisäksi jaksotyöajan käyttö voi perustua työehtosopimusmääräykseen tai aluehallintoviraston myöntämään poikkeuslupa.

Lain mukaan työ voidaan järjestää jaksotyöksi mm:

- turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä sekä vankeinhoidossa,
- lehdistö- sekä toimituksellisessa radio- ja televisiotyössä sekä rinnastuvan verkkosisällön tuottamisessa ja lähettämässä, elokuvatuotannossa sekä postipalveluissa ja yötyötä edellyttävissä tietoliikennepalveluissa,
- perhepäivähoidossa, yötyötä edellyttävissä varhaiskasvatuspalveluissa sekä pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali-, terveys- ja eläinlääkäripalveluissa,
- henkilö- ja tavarankuljetuksessa sekä aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustehtävissä,
- maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä,
- meijeritoiminnassa,
- majoitus-, ravitsemis- ja kulttuuripalveluissa sekä leiritoiminnassa,
- em. tehtävien ja toimintojen käynnissä pitämiseksi välttämättömissä tukitoiminnoissa.

4.5 Yötyö

Yötyö on työtä, jota tehdään kello 23:n ja kuuden välisenä aikana. Yövuoro on vuoro, jossa vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja kuuden väliseen aikaan.

” Säännöllisen yötyön teettäminen on sallittua ainoastaan laissa luetelluissa tapauksissa. Tilapäinen yötyö on sen sijaan sallittua.

Yötyötä saadaan teettää:

- jaksotyöaloilla, riippumatta siitä, onko työ järjestetty jaksotyöksi,
- vuorotyössä, riippumatta vuorojen määrästä (esim. kaksi 12 tunnin vuoroa),
- huolto- ja korjaustyössä, joka on työnantajan säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi välttämätöntä,
- työssä, jota ei voi tehdä samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa,
- yleisten teiden, katujen, muiden liikenneväylien ja lentokenttien sekä liikennevälineiden kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä,
- apteekissa,
- turvetyömailla turpeen nostokautena sekä sahalaitosten kuivaamoissa,
- työntekijän suostumuksella leipomossa; kello viiden ja kuuden välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita,
- työntekijän suostumuksella kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä, välittömästi kotieläinten poikimiseen ja sairauden hoitoon liittyvässä työssä sekä muussa sellaisessa maataloustyössä, jonka tekemistä ei sen luonteen vuoksi voida siirtää myöhemmäksi.

Työehtosopimuksella voidaan sopia muidenkin alojen ja tehtävien tekemisestä yötyönä. Yötyö on lisäksi sallittua aluehallintoviraston luvalla ja sen määräämillä ehdoilla työssä, jonka tekninen laatu tai muut erityiset syyt edellyttävät sitä.

Jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään viisi työvuoroa yötyötä. Viiden yövuoron jälkeen yövuoroja saa kuitenkin teettää peräkkäin vielä kaksi, jos työntekijä antaa suostumuksensa molempiin erikseen. Näiden jälkeen työntekijälle on annettava vähintään 24 tuntia kestävä yhtenäinen vapaa.

Erityisen vaarallisessa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavassa työssä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin aikana, jona työntekijä tekee yötyötä.

4.6 Säännöllisestä työajasta sopiminen työehtosopimuksella

Poikkeaminen työaikalain yleistyöaikaan, vuorotyötä, jaksotyötä ja moottoriajoneuvon kuljettajaa koskevista säännöksistä on mahdollista työehtosopimuksella. Työehtosopimuksen voi tehdä sekä yksittäinen työnantaja että työnantajaliitto sellaisen työntekijäyhdistyksen kanssa, jonka toimintapiiri käsittää koko maan (ns. työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys).

Työehtosopimuksella voidaan sopia säännöllisen työajan järjestelystä siten, että säännöllisen työajan tulee tasoittua enintään 40 tunniksi 52 viikon ajanjakson aikana. Esimerkiksi järjestely, jossa työtä tehdään säännöllisenä työaikana 12 tuntia vuorokaudessa, on mahdollinen, jos viikkotyöaika tasoittuu 40 tuntiin etukäteen määritellyn tasoittumisjakson aikana.

Järjestäytyneessä työmarkkinakentässä säännöllisen työajan järjestelyt perustuvat yleensä valtakunnalliseen työehtosopimukseen tai sen valtuutuksella tehtyyn paikalliseen työaikaratkaisuun.

Työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen työaikalaista poikkeavia määräyksiä niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantaja on työehtosopimuslain nojalla velvollinen soveltamaan työehtosopimuksen määräyksiä.

Tällaisia työehtosopimusmääräyksiä työnantaja saa noudattaa myös työehtosopimuskauden päättymisen jälkeen, ellei työehtosopimuksen tehnyt työntekijä- tai työnantajaliitto ilmoita määräysten noudattamisen lopettamisesta. Ilmoitusoikeus syntyy kuitenkin vasta kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun työehtosopimus on lakannut olemasta voimassa. Tällöin työehtosopimusmääräysten soveltaminen on lopetettava kahden viikon kuluttua ilmoituksesta tai kuluvan työajan tasoittumisjakson päättyessä.

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta

Järjestäytymätön työnantaja, joka on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta sen yleissitovuuden perusteella, saa noudattaa myös sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on vähennetty laissa säädettyjä työntekijöiden etuja. Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on paikallisen työaikasopimisen salliva määräys, myös työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattava työnantaja saa tehdä paikallisen säännöllistä työaikaa koskevan sopimuksen työehtosopimuksessa määrityllä tavalla ja siinä sallituissa rajoissa.

Sopimuksen voivat tehdä työnantaja ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies. Ellei tällaista ole valittu, sopimuksen voivat tehdä luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valitsema edustaja tai jos tällaista ei ole, samaan henkilöstöryhmään kuuluvat työntekijät yhdessä. Työpaikan koko henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä voivat tehdä säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen ainoastaan yksimielisellä päätöksellä.

Työntekijöiden edustajan tekemä sopimus säännöllisen työajan järjestelyistä on annettava tiedoksi sen soveltamispiiriin kuuluville työntekijöille viimeistään viikkoa ennen sen sovelta-

misen alkamista. Työntekijöiden edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä sopimuksessa tarkoitettuja työntekijöitä, joita luottamusmiehen tai muun henkilöstöedustajan on katsottava edustavan. Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamisen aloittamista.

“ **Esimerkiksi järjestely, jossa työtä tehdään säännöllisenä työaikana 12 tuntia vuorokaudessa, on mahdollinen, jos viikkotyöaika tasoittuu 40 tuntiin etukäteen määritellyn tasoittumisjakson aikana.**

Poikkeuksellinen säännöllinen työaika

Jos työntekijän työ on laadultaan sellaista, että sitä tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona hänen on oltava valmiina työhön, aluehallintovirasto voi antaa määrämillään ehdoilla luvan poiketa säännöllistä työaika koskevasta yleissäännöksestä. Myös valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä on mahdollisuus sopia tällaisesta poikkeuksellisesta työaikajärjestelystä.

4.7 Joustotyöaika

Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta. Joustotyöajasta sopimisen edellytyksenä on, että vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää.

Kirjallisessa joustotyöaika koskevassa sopimuksessa on sovittava ainakin:

- päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaika,
- viikkolevon sijoittamisesta,
- mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta kello 23-06 välille,
- sovellettavasta työajasta joustotyöaika koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen.

Viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden tasoittumisjakson aikana. Työntekijä voi esimerkiksi tehdä välillä pidempiä päiviä ja vastaavasti pitää pidempiä vapaajaksoja. Joustotyöaika ei voi käyttää säännöllisen yötyön teettämiseen.

Työnantajan tulee seurata viikoittaisen vapaan toteutumista työntekijän antamien ilmoitusten perusteella ja tarvittaessa puuttua työntekijän työajan sijoitteluun. Viimesijaisena vaihtoehtona työnantaja voi irtisanoa joustotyötä koskevan sopimuksen.

” Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta.

Joustotyöaika koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti ja se voi samalla toimia työvuoroluettelona. Joustotyöaika koskeva sopimusehto voidaan puolin ja toisin irtisanoa päättymään kuluvaan tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa. Irtisanomiseen ei tarvita erityistä perustetta.

Joustotyöajan käyttöä ei voida rajoittaa työehtosopimuksella. Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta työssä, jossa joustotyölle laissa säädetyt edellytykset täyttyvät.

4.8 Liukuva työaika

Liukuvan työajan järjestelmässä säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka saa olla enintään neljä tuntia. Liukumat voidaan sijoittaa työpäivän alkuun tai välittömästi kiinteän työajan päättymisen jälkeiseen aikaan taikka työpäivän päättymisen jälkeiseen ilta-aikaan.

Liukuvasta työajasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken. Tällöin on sovittava ainakin yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumaraajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvan työajan järjestelmässä viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana. **Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia.** Seurantajakson aikana työaikasaldo voi olla 60 tuntia korkeampi, kunhan kertymä laskee jakson päättyessä sallittuun enimmäismäärään. Työaikasaldoja voidaan vähentää tekemällä lyhyempiä työpäiviä tai pitämällä kokonaisia vapaapäiviä.

Enimmäiskertymästä, neljän kuukauden seurantajaksosta ja työaikasalidon ylitysten ja alitusten määrästä saadaan sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella.

4.9 Työaikapankki

Työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahanääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa.

Työaikapankin käyttöönnotosta voidaan sopia työpaikalla riippumatta siitä, onko työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa työaikapankkia koskevia määräyksiä. Lakin perustuvaa ja työehtosopimukseen perustuvaa työaikapankkijärjestelyä ei kuitenkaan saa soveltaa samanaikaisesti.

Työnantajan on sovittava kirjallisesti työaikapankin käyttöönnotosta luottamusmiehen, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetun tai muun työntekijöiden edustajan tai henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa.

Sopimuksessa on sovittava ainakin:

- siitä, mitä eriä työaikapankkiin voidaan siirtää;
- säästämisrajoista;
- työaikapankin lakkaamisesta ja lakkaamishetkellä työaikapankissa olevien erien korvaamisesta;
- vapaan käyttämisen periaatteista ja menettelytavoista, joilla työaikapankkiin säästettyä aikaa pidetään vapaana.

” Työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahanääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa.

Erien siirtämiseen työaikapankkiin tarvitaan työntekijän kutakin kertaa varten antama tai lyhyeksi määräajaksi annettu suostumus.

Työaikapankkiin voidaan siirtää:

- lisä- ja ylityötunnit,
- liukuvaan työaikajärjestelmään kertyneet työtunnit (enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana),
- lakiin tai sopimukseen perustuvia rahanääräisiä etuuksia sen jälkeen, kun ne on ensin muutettu aikamääräisiksi.

Työntekijällä on oikeus vapaan ajalta sen pitoajankohdan mukaiseen palkkaan. Työaika-kertymä voi olla enintään 180 tuntia kalenterivuodessa, ja kaikkiaan se ei voi ylittää kuuden kuukauden työaika. Pankkiin siirrettyjen erien antamista ja erääntymistä koskevat ehdot korvautuvat työaikapankin ehdoilla.

Työntekijällä on oikeus saada säästettyä vapaata vähintään kaksi viikkoa kalenterivuodessa tai, jos säästössä on yli 10 viikkoa, vähintään viidesosa kertymästä. Työntekijän vaatiessa vapaa on annettava seuraavan kuuden kuukauden aikana. Jos työnantaja määrää vapaan ajankohdan, työntekijällä on vaatiessaan oikeus saada vapaan sijasta rahakorvaus.

4.10 Sopimukseen perustuva lyhennetty työaika

Kun työntekijä haluaa sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhennys voidaan toteuttaa joko säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan lyhentämisenä. Työajan lyhennys edellyttää aina sopimusta. Se voidaan tehdä määräaikaisena järjestelynä, joka on voimassa enintään 26 viikkoa kerrallaan.

Työsopimuslain 4 luvussa säädetään lisäksi pienten lasten vanhempien oikeudesta saada lyhennettyä työaikaansa osittaisena hoitovapaana. Lisäksi lainsäädäntö mahdollistaa osa-aikatyösopimuksen tekemisen aina, kun osapuolet ovat siitä yksimielisiä.

Jos työntekijä haluaa tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työaika lyhennetään työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Jos työnantaja kieltäytyy osa-aikatyön järjestämisestä, hänen on perusteltava kieltäytymisensä työntekijälle.

5 Säännöllisen työajan ylittäminen

5.1 Lisätyö

Lisätyö on työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tehtävää työtä, jota tehdään sopimukseen perustuvan säännöllisen työajan lisäksi, mutta joka ei ylitä laissa säädettyä säännöllistä työaikaa. Lakisääteistä säännöllistä työaikaa lyhyempi työaika voi perustua joko työ sopimukseen tai työehtosopimukseen. Lisätyöstä on maksettava vähintään säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

Lisätyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta. Suostumus voidaan antaa

- varallaolosta sovittaessa
- työ sopimuksessa kertakaikkisena, jolloin työntekijä on sidottu antamaansa suostumukseen.

Työntekijällä on kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä. Tällaisena syynä voidaan pitää esimerkiksi opiskelua, kuten valmistautumista ja osallistumista tenttiin, lastenhoitojärjestelyjä tai muita perheenjäsenten hoitojärjestelyjä ja terveydellisiä syitä.

Jos työ sopimuksessa on sovittu vaihtelevasta säännöllisestä työajasta, lisätyösuostumusta ei saa antaa siinä. Tällöin työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi työnantaja saa teettää lisätyötä vain, jos työntekijä antaa siihen kutakin kertaa varten suostumuksensa.

Suostumuksen saa antaa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Työnantajan on pyydettävä työntekijän suostumus vähimmäistyöajan ylittävien tuntien merkitsemiseen työvuoroluetteloon, jolloin ne ovat säännöllistä työaikaa. Työvuoroluettelon soveltamisen alkamisen jälkeen tarjotut tunnit ovat lisätyötunteja siihen saakka, kunnes ylityötä alkaa muodostua.

5.2 Ylityö

Ylityötä on työnantajan aloitteesta laissa säädetyn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ.

- Yleistyöaika noudatettaessa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa.
- Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa, mutta joka ei ole vuorokautista ylityötä. Sama koskee myös liukuvaa työaika. Liukuvassa työajassa ylityötä on myös kiinteän työajan lisäksi työnantajan määräyksestä tehty työ, jonka vuoksi enimmäiskertymä ylittyy seuranta-jakson päättyessä.

Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluettelon merkityn säännöllisen työajan lisäksi. Jaksotyössä ylityö on tasoittumisjaksokohtaista.

Ylityön teettäminen edellyttää aina työntekijän suostumusta. Ylityösuostumus on annettava joka kerta erikseen ennen ylityön teettämistä. Suostumus voidaan kuitenkin antaa myös kerta-kaikkisena määrättyä lyhyehköä ajanjaksoa varten silloin, kun se on tarpeen työn järjestelyjen kannalta. Suostumusta antaessaan työntekijän on tiedettävä sen jakson pituus, jota varten suostumus annetaan. Suostumus ylityöhön voidaan antaa myös sovittaessa varallaolosta.

Liukuvaa työaika ja joustotyöaika käytettäessä lisä- ja ylityöstä on sovittava.

Julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija ei saa kieltäytyä lisä- tai ylityöstä, jos työn tekeminen on sen laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Muissa tapauksissa lisä- ja ylityön teettäminen edellyttää virkamiehen tai viranhaltijan suostumusta.

Vuorokautisesta ylityöstä on maksettava korvauksena

- kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla
- seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka

Viikoittaisesta ylityöstä on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.

Tuntipalkkaisen työntekijän ylityökorvauksen perusteena käytetään hänen tuntipalkkaansa. Jos palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, tunnilta suoritettava palkka lasketaan jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä.

Kuukausipalkkaisen työntekijän osalta laskennan perusteena on hänen kuukausipalkkansa. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä. Jakajana käytettävällä tuntimäärällä tarkoitetaan tässä tapauksessa todellista työaikaa, joka voi olla säännöllistä työaikaa tai ylityötä. Lisä- ja ylityökorvauksen perusosaa laskettaessa on otettava huomioon palkkaukseen sisältyvät luontoisedut perusosaa korottavina erinä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus vaihdetaan joko kokonaan tai osaksi vastaavaan vapaa-aikaan. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus määräytyy ylityökorvauksia koskevien periaatteiden mukaisesti. Vapaa-aika on annettava työntekijän säännöllisenä työaikana kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei muusta ole sovittu. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös tämän vapaa-ajan säästämisestä yhdistettäväksi säästövapaaseen.

Työaikalaissa säädetään myös ylitöiden korvaamisesta niissä tilanteissa, joissa keskimääräiseksi järjestetyssä työssä työsopimus päättyy kesken tasoittumisjakson.

” **Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus vaihdetaan joko kokonaan tai osaksi vastaavaan vapaa-aikaan.**

5.3 Aloittamis- ja lopettamistyö

Työnantaja ja työntekijä saavat työsopimuksessa sopia, että työnantaja voi ilman työntekijän erikseen antamaa suostumusta teettää työtä, joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa tai joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa (aloittamis- ja lopettamistyö).

Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa ja ne luetaan työajan enimmäismäärään.

5.4 Hätätyö

Hätätyö on säännöllisen työajan ulkopuolella ennalta arvaamattomien syiden johdosta poikkeuksellisissa tilanteissa tehtävää työtä. Työn teettämisen edellytykset ovat tiukat. Sitä voidaan teettää, kun ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen.

Hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan. Hätätyö on laadultaan sellaista, ettei sitä voida siirtää tehtäväksi myöhempänä ajankohtana.

Hätätyön teettämisen edellytysten täyttymistä arvioitaessa on otettava huomioon mm. toiminnan luonne (esim. energian tuotanto- ja jakelulaitos, suuri prosessiteollisuuden laitos, tukkukauppa, maatalousyritys). Samoin on otettava huomioon toiminnan laajuus, toimintaan sijoitetun pääoman määrä, säännöllisen toiminnan keskeytyksestä tai keskeytyksen uhkasta aiheutuvien tai arvioitavien vahinkojen suuruus. Keskeistä on keskeytyksen tai sen uhkan laajuus tai olennaisuus verrattuna säännöllisen toiminnan toimintahäiriöihin. Arvioinnissa on otettava huomioon myös ympäristölle vahinkoa aiheuttavat tapahtumat.

Hätätyön teettämisen edellytysten täytyessä työaikaa voidaan pidentää niin kauan kuin edellytykset ovat olemassa, enintään kuitenkin kahden viikon ajan. Hätätyö luetaan enimmäistyöaikaan. Hätätyön aikana voidaan poiketa yö- ja vuorotyötä sekä viikoittaisen vapaa-ajan antamista ja sunnuntaityön tekemistä koskevista rajoituksista. Myöskään päivittäistä lepoaikaa tai vuorokausilepoa ei tarvitse antaa.

Työnantajan on viivytyksettä ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle kirjallisesti hätätyön syytä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta.

Alle 15-vuotiasta nuorta ei saa pitää ylityössä eikä hätätyössä. Viisitoista vuotta täyttäneitä nuorta saa pitää hätätyössä vain, jos hätätyön teettämiseen ei ole käytettävissä 18 vuotta täyttäneitä.

6 Lepoajat ja sunnuntaityö

6.1 Päivittäiset tauot

Jos työntekijän vuorokautinen työaika on yli kuusi tuntia, hänellä on oikeus työvuoron aikana vähintään tunnin taukoon, jonka aikana hänellä on oikeus poistua esteettömästi työpaikaltaan. Lepoaikaa ei tällöin lueta työaikaan. Vuorotyössä ja jaksotyössä työntekijälle on yleissäännöstä poiketen annettava vähintään puolen tunnin lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Työnantaja ja työntekijä voivat työehtosopimuksen estämättä sopia lyhyemmästä tauosta. Sen pituuden on oltava aina vähintään puoli tuntia. Taukoa ei saa sijoittaa välittömästi työvuoron alkuun tai loppuun.

Työntekijällä on lisäksi halutessaan oikeus ylimääräiseen taukoon, jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia. Tauon pituus määräytyy työntekijän toivomuksen mukaisesti, mutta se on kuitenkin enintään puoli tuntia. Tauon voi pitää aikaisintaan kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

” **Jos työntekijän vuorokautinen työaika on yli kuusi tuntia, hänellä on oikeus työvuoron aikana vähintään tunnin taukoon, jonka aikana hänellä on oikeus poistua esteettömästi työpaikaltaan.**

6.2 Vuorokausilepo

Työntekijällä on pääsäännön mukaan oikeus jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymättömään lepoaikaan. Myös jaksotyössä on annettava vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika, joka voidaan työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa käytettäessä vuorokausilepo saadaan työntekijän aloitteesta lyhentää seitsemään tuntiin.

Työnantaja ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies, tai ellei tällaista ole valittu, työsuojeluvaltuutettu, luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valitsema edustaja, voivat lisäksi sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella seitsemään tuntiin.

Vuorokausilevosta voidaan poiketa tilapäisesti, enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana, jos työn järjestelyt tai toiminnan luonne sitä edellyttävät. Poikkeaminen on kuitenkin mahdollista ainoastaan laissa mainituissa tilanteissa. Vuorokausilevon lyhentämisoikeutta rajoittavat myös työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevat säännökset sekä ylityön ja lisätyön teettämiseen tarvittava työntekijän suostumus.

Vuorokausilepoa voidaan tilapäisesti lyhentää

- vuorotyössä työntekijän vaihtaessa vuoroa,
- työssä, jota tehdään useita jaksoja vuorokaudessa,
- jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan;
- kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi,
- tapaturman ja tapaturmavaaran yhteydessä,
- turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi,
- toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi välttämättömässä työssä.

Jos vuorokausilepoa lyhennetään tilapäisesti, työntekijälle on annettava vähintään viiden tunnin lepoaika. Hänelle on lisäksi annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä. Jos se ei ole työn järjestelyihin liittyvistä syistä mahdollista, ne on annettava niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään 14 vuorokauden kuluessa. Korvaavan lepoajan antaminen ei lyhennä työntekijän säännöllistä työaikaa.

6.3 Viikkolepo

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin keskeytymättömän lepoajan. Viikkolepo on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä. Viikkolepo voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepoajan on oltava vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana.

Keskeytymättömässä vuorotyössä viikkolepo voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi enintään 12 viikon aikana. Lepoajan on oltava kuitenkin vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia seitsemän päivän jakson aikana. Työn järjestelyjen sitä edellyttäessä saadaan lepoaika järjestää edellä kuvatusti, jos siihen on työntekijän suostumus.

Jos työntekijän vuorokautinen työaika on enintään kolme tuntia, hänelle saadaan antaa 35 tunnin sijasta vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa kerran seitsemän päivän aikana.

Viikkolevosta voidaan tietyissä tilanteissa poiketa. Jos työnantaja tarvitsee toimintansa jatkuvuuden ylläpitämiseksi työntekijää tilapäisesti työhön tämän lepoaikana tai jos työn tekninen laatu tai työn järjestelyyn liittyvät syyt eivät mahdollista joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, viikkolevosta saadaan poiketa.

Viikkolevon aikana työhön käytetty aika on korvattava työntekijälle mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaikaa vastaavalla ajalla. Tilapäinen työ voidaan korvata myös suorittamalla erillinen, ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus, jos työntekijä siihen suostuu. Tämän lisäksi on maksettava mahdolliset yli- ja sunnuntaityökorvaukset.

6.4 Sunnuntaityö

Sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä saa teettää työtä (sunnuntaityö) vain, jos siitä on sovittu työsopimuksessa tai jos työntekijä on antanut siihen suostumuksensa. Suostumusta ei kuitenkaan tarvita, jos työtä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti noina päivinä.

Sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos tehty työ on samalla ylityötä, on siitä suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan korottamattomasta palkasta. Korotusosa voidaan sopimalla vaihtaa vapaaksi, siirtää työaikapankkiin tai yhdistää säästövaapaaseen.

” Sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä saa teettää työtä (sunnuntaityö) vain, jos siitä on sovittu työsopimuksessa tai jos työntekijä on antanut siihen suostumuksensa.

7 Työaika-asiakirjat

Työnantajan on laadittava työajan tasoittumissuunnitelma, jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi eikä käytössä ole liukuva työaika tai joustotyöaika. Suunnitelma on laadittava vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu laissa säädettyyn tai sovittuun keskimäärään. Siitä on käytävä ilmi vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika.

Työnantajan on laadittava myös työvuoroluettelo, josta käy työajan tasoittumissuunnitelmaa yksityiskohtaisemmin ilmi kunkin työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä päivittäisten taukojen ajankohdat. Työajan tasoittumissuunnitelma ja työvuoroluettelo voivat olla samassa asiakirjassa.

Työvuoroluettelo on yleensä laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma. Jos tämä on esimerkiksi työtilaisuuksien epäsäännöllisyyden vuoksi erittäin vaikeaa, työvuoroluettelo ei tarvitse laatia yhtä pitkäksi ajanjaksoksi. Näissäkin tapauksissa työvuoroluettelo olisi laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin se on mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi.

Työajan tasoittumissuunnitelmaa laatiessaan työnantajan on varattava työntekijöiden luottamusmiehelle tai jos tällaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetulle tai työntekijöiden muulle edustajalle taikka työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä suunnitelmasta. Työvuoroluettelo laatiessaan työnantajan ei tarvitse automaattisesti kuulla työntekijöiden mielipiteitä luettelon laatimisesta. Työnantajan on kuitenkin varattava työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteitä, jos työntekijä tai työntekijöiden edustaja sitä vaatii. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään kuitenkin viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista.

Työntekijöiden tietoon saatettua työvuoroluettelo voidaan yleensä muuttaa vain työntekijän suostumuksella. Työpaikan toiminnan turvaamiseksi työnantaja voi kuitenkin muuttaa työvuoroluettelo sellaisesta töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä, joka ei ole ollut työnantajan tiedossa työvuoroluettelo laadittaessa.

Aluehallintovirasto voi myöntää työvuoroluettelon laatimisesta vapautuksen osittain tai kokonaan, jos sen laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa.

Työnantajalla on lisäksi velvollisuus kirjata tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset. Joustotyöaika käytettäessä työaikakirjanpitoon merkitään työntekijän ilmoittamat tunnit. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito sekä tieto työvuoroluetteloiden työntekijöitä koskevista merkinnöistä vähintään työaikalaissa säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

8 Moottoriajoneuvon kuljettajien työaika

Moottoriajoneuvon kuljettajan *enimmäistyöaika* saa olla enintään 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana. Kuljettajan vuorokautinen työaika saadaan työn järjestelyihin liittyvistä syistä kuitenkin pidentää enintään 13 tunniksi, jos työaika ei ylitä 22:ta tuntia pidennetyn työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.

EU:n ajo- ja lepoaika-asetukseen piiriin kuuluvan kuljettajan vuorokautinen ajoaika saa olla enintään yhdeksän tuntia. Sitä voidaan kuitenkin pidentää 10 tuntiin viikon aikana kahdesti.

- Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista viiden ja puolen tunnin pituisia työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.
- Ajo- ja lepoaika-asetuksen piiriin kuuluvilla kuljettajilla on oltava neljän ja puolen tunnin ajon jälkeen vähintään 45 minuutin tauko. Tauko voi muodostua myös useammasta vähintään 15 minuutin tauosta tuon ajonjakson aikana.

Kuljettajalle on annettava vähintään 10 tunnin yhdenjaksoinen *lepoaika* jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona. Kuljetustehtävien sitä edellyttäessä saadaan vuorokautinen lepoaika lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi kaksi kertaa seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksosta kohden.

Ajo- ja lepoaika-asetuksen piiriin kuuluvilla kuljettajilla *vuorokausilevon* on kuitenkin oltava vähintään 11 tuntia jokaista 24 tunnin jaksoa kohden. Työhönsidonnaisuusaika eli ajoaika, muu työaika, odotusaika ja ruoka- yms. tauot voivat olla yhteensä enintään 13 tuntia.

Työnantajan on annettava palveluksessaan olevalle moottoriajoneuvon kuljettajalle vuorokautisen työajan seuraamista varten henkilökohtainen ajopäiväkirja. Kuljettajan on pidettävä ajopäiväkirjaa siten, että siitä ilmenevät työ- ja lepoaikojen sekä taukojen alkamis- ja päättymisajankohdat. Kutakin jaksoa koskeva merkintä on tehtävä ajopäiväkirjaan heti jaksosta päätyttyä ennen seuraavan jaksosta alkamista. Ajopäiväkirjan sijasta saadaan käyttää ajopiirturia.

Kuljettajan on tehtävä ajopäiväkirjaan laissa säädetty merkinnät ja pidettävä ajon aikana mukanaan kuluva viikon ja edellisen viikon viimeisen ajopäivän ajopäiväkirja. Työnantajan on säilytettävä ajopäiväkirjoja yhden vuoden ajan.

” Kuljettajan on pidettävä ajopäiväkirjaa siten, että siitä ilmenevät työ- ja lepoaikojen sekä taukojen alkamis- ja päättymisajankohdat.

9 Kanneaika

Oikeus työaikalaissa tarkoitettuun korvaukseen raukeaa, jos kannetta työsuhteen jatkuessa ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt.

Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästövapaaseen, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava saatavan raukeamisen uhalla vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa.

Työaikapankkiin talletettua vapaata koskeva kanne on työsuhteen jatkuessa pantava vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana pankkiin säästetty vapaa olisi lain tai sopimuksen mukaan tullut antaa. Kanneaika määräytyy näin, vaikka työaikapankkia koskeva sopimus ei täyttäisi 14 §:ssä säädettyjä edellytyksiä.

Työsuhteen päätyttyä saatavaa koskeva kanne on saatavan raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

10 Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 18 §:ssä säädettyä enimmäistyöaikaa, 25–27 §:ssä säädettyjä vähimmäislepoaikoja taikka 30 §:ssä säädettyä työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevia säännöksiä, on tuomittava työaikarikkomuksesta sakkoon.

Työaikarikkomuksesta tuomitaan myös moottoriajoneuvon kuljettaja, joka jättää tekemättä säädetyt merkinnät ajopäiväkirjaan tai ei pidä ajopäiväkirjaa mukanaan ajon aikana.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

11 Lain noudattamisen valvonta

Lain noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen. Työsuojeluviranomainen valvoo myös tämän lain nojalla solmittuja paikallisia sopimuksia, jotka koskevat työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaika, joustotyöaika, työaikapankkia ja yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaa paikallista sopimusta säännöllisestä työajasta.

Lyhyesti

Työaikalakia sovelletaan sekä työ- että virkasuhteissa. Työaikasääntely on pitkälti pakottavaa oikeutta. Tämä tarkoittaa sitä, että pakottavan sääntelyn vastaiset työsopimuksen ehdot ovat mitättömiä.



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet