

Työaika

Työaikalaki

Työaikalaki

- *Työaikalaki sk. 872/2019*
- *Hallituksen esitys 158/2018*
 - TyVM 17/2018
- *Työaikalaki tuli voimaan 1. päivänä tammikuuta 2020*
- Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työaikalakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia

Siirtymäsäännös, 49 §

- ***Työnantaja saa noudattaa normaalisitovan tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka***
 - Ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen
- Muita siirtymäsäännöksen kohtia
 - Työnantaja saa teettää ylityötä vanhan työaikalain enimmäismäärään, kunnes on kulunut vuosi tämän lain voimaan tulosta
 - Erillisiä korvauksia saa sopia lain voimaan tulon jälkeen (38 §)
 - Vanhan työaikalain perusteella myönnetty toistaiseksi voimassa olevat poikkeusluvut lakkaavat 12 kuukauden kuluttua (31.12.2020)
 - Oikeus ennen 1.1.2020 syntyneisiin saataviin raukeaa vanhan työaikalain perusteella

Työaikaan koskevat normit

- Työaikalaki on pakottavaa lainsäädäntöä
 - Valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä laaja sopimusoikeus
- Laki nuorista työntekijöistä (sovelletaan työaikalain lisäksi)
 - Koskee alle 18 vuotiasta työntekijää
- Muut erityislait
 - EU asetus 3820/85 tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta sekä ajo- ja lepoaika-asetus
 - Merityöaikalaki tai laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa
- Työehtosopimukset
 - Paikallinen sopimus työajasta ja sen järjestämisestä
 - Määrittelevät muun muassa ylityön korvaustason käytännössä
- Työsopimus

Työaikalain tavoitteet ja tarkoitus

- Lain tavoitteena on turvata työ- ja virkasuhteessa työskenteleville asianmukainen työaikasuojelu
- **Laissa säädetään enimmäistyöajoista ja vähimmäislepoajoista**
- Lisäksi säädetään säännöllisen työajan järjestämisestä
- Työaikajoustoja lisätään työnantajan ja työntekijöiden tarpeista
 - Säännöllisen työajan järjestäminen työpaikoilla sopien
 - Liukuvan työajan järjestäminen joustavammaksi
 - Uusi joustotyöaika
 - Työaikapankin käyttöönotosta sopiminen työpaikoilla
- Laissa säädetään työajan enimmäismäärästä eikä ylityökiintiöistä

Työaikalain soveltamisala, 1 §

- **Sovelletaan TSL 1.1 §:ssä tarkoitettuun työsopimukseen**
 - Sovelletaan myös virkasuhteissa (virkaehtosopimukset)
 - Laissa on tarkoin säädetty poikkeukset soveltamisalasta
- Jos työntekijä ei kuulu työaikalain piiriin, työnantaja ei ennalta määrää työaikaakaan eikä työnantajan ei tarvitse seurata työaikaakaan
 - Työaikakirjanpitoa ei tarvitse pitää eli työtunteja rekisteröidä
- Työntekijällä ei ole oikeutta työaikalaissa säädettyihin korvauksiin, jos työntekijä ei kuulu työaikalain piiriin
 - Työaikalaissa säädettyjä korvauksia ovat sunnuntaityökorvaus, viikkolepokorvaus, lisä- ja ylityökorvaukset sekä varallaolokorvaus

Poikkeukset soveltamisalasta, 2.1 §

- Laissa luetellaan tilanteet ja tehtävät, joissa työntekijä jää työaikalain soveltamisen ulkopuolelle
 - Lisäksi työaika-autonomian edellytykset tulee täyttyä
- ***Työaika-autonomia; Tätä lakia ei sovelleta työntekijään, jonka työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan (ks. TN 1480-20)***
- Tapauskohtaista kokonaisharkintaa käyttäen kussakin työsuhteessa
 - Ratkaisevaa työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun
 - Ei työsopimuksen kirjaukset tai työnantajan yksipuolinen ilmoitus
- Pääasiallisuusperiaate, työaikalakia joko sovelletaan tai ei sovelleta

Työaika-autonomiaa ei ole

- Työntekijällä ei ole työaika-autonomiaa eli tosiasiallista vapautta päättää työajastaan silloin, kun
- ***Työnantaja direktio-oikeutensa nojalla määrää työntekijän työsuoritusten tekemisen aikataulusta ja siten työajan käytöstä***
 - Silloin kun työntekijä voi itsenäisesti päättää työaikansa suunnittelusta ja aikataulutuksesta työnantajan laatiman tavoiteaikataulun puitteissa, hänellä voi olla työaika-autonomia
- ***Edellytyksenä on, että työntekijä voi itse päättää työajan sijoittelusta sekä päivittäisestä ja viikoittaisesta työajasta***
 - Jos työntekijä ei voi näin toimia ilman työnantajan hyväksyntää, työntekijällä ei ole säännöksessä tarkoitettua vapautta päättää työajoistaan

Tilanteet ja tehtävät, jotka jäävät ulkopuolelle (yksityisellä sektorilla)

- 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**
- ***Työ, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä***
- Työnantajan perheenjäsenen työ (työnantaja voi olla yhteisö)
- Uskonnolliset toimitukset
- Tietyt valtion, kirkon ja Suomen pankin palvelussuhteet

Yrityksen tai sen itsenäisen osan johtaminen

- *Työaikalain ulkopuolelle jääminen arvioidaan tosiasiallisen aseman ja tehtävien luonteen perusteella*
- Työntekijä on itsenäisesti vastuussa tietystä toiminnosta tai kokonaisuudesta ja toimii muiden työntekijöiden esimiehenä
 - Missä määrin ja minkälaisin valtuuksin työntekijä osallistuu yrityksen tai sen itsenäisen osan tosiasialliseen johtamiseen
 - Merkitystä on johtajan asemalla organisaatiossa, työtehtävillä, palkkauksella suhteessa alaisiin ja muihin työntekijöihin
- Työsuhteen ehdot ovat kokonaisuutena tarkastellen selkeästi hänen alaistensa työsuhteen ehtoja paremmat
 - Työsuhteen ehdoista on pääteltävissä, että hänelle ei ole tarkoitus maksaa erikseen määräytyviä ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia

Yrityksen tai sen itsenäisen osan johtaminen

- Työaikalain soveltamisella merkitystä on työnantajayhteisön koolla
- **Suurissa organisaatioissa** työaikalain ulkopuolelle jäävää johtamista voi olla useammalla organisaatiotasolla
 - Myös johtajat, joilla on alaisinaan esimiehenä toimivia työntekijöitä
- **Keskijohto kuuluu lähtökohtaisesti lain soveltamispiiriin**
- **Pienissä organisaatioissa** työaikalain ulkopuolelle jäävät hallinnolliset, tekniset ja kaupalliset johtajat
- **Työntekijä, joka itsenäisen asemansa perusteella rinnastuu johtajiin, vaikka ei ole esimiesasemassa**
 - Lakiasioista, hallinnosta, markkinoinnista vastuussa olevat henkilöt
 - Henkilö, joka on itsenäisessä vastuussa jostakin kokonaisuudesta

Kiinteän toimipaikan ulkopuolella tehtävä työ

- *Soveltamisalan ulkopuolelle jää työ, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä*
 - Erityispiirteissä voi olla kysymys esimerkiksi tilanteesta, jossa työ tehdään kokonaan tai lähes kokonaan työnantajan valvonnan ulottumattomissa muualla kuin kiinteässä toimipisteessä
 - Kyse voi myös olla työstä, joka on luonteeltaan liikkuvaa tai jossa työaika määräytyy suurelta osin työntekijän suoraan asiakkaan kanssa sopimien aikataulujen perusteella
 - Tällaisissa tapauksissa toiminta on luonteeltaan sellaista, että työaikalain mukainen sääntely ei siihen sovellu
 - Esimerkkinä on kauppaedustajan ja kiinteistövälittäjän työ

Kotona tehtävä työ tai etätyö

- *Jatkossa myös kotona tehtävään työhön sovelletaan lähtökohtaisesti työaikalakia*
 - Pelkästään se, että työtä tehdään kotona, ei rajaa työtä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle
 - Työajan seurantajärjestelmien kehittymisen myötä yksinomaan työntekopaikalla ei ole ratkaisevaa merkitystä lain soveltamisessa
- **Etätyö** ei luonteeltaan eroa työpaikalla tehtävästä työstä
 - Myös etätyössä työnteko perustuu työvuoroluetteloon
- Satunnainen tai vähäinen etätyö kuuluu työajan seurannan piiriin
- Etätyössä voidaan soveltaa uutta joustotyöaikaa
 - Jos vähintään puolet työajasta työntekijän päätettävissä
- Etätyössä voi olla työaika-autonomia ja jäädä lain ulkopuolelle, jos työssä on toiminnan erityispiirteet täyttävät olosuhteet

Työaikalakia ei sovelleta, erityisryhmiä

- Tätä lakia ei sovelleta myöskään työntekijöihin, joille on valtakunnallisella työehtosopimuksella kokonaisuutena arvioiden turvattu tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaika vastava suoja, jos kyse on:
 - 1) Opetus- ja tutkimushenkilöstöstä
 - 2) Metsä-, metsänparannus- tai uittotyöstä tai niihin liittyvästä työstä, lukuun ottamatta maastossa tehtävää koneellista metsä- tai metsäparannustyötä ja puutavaran lähikuljetustyötä;
 - 3) Rajavartiolaitoksen henkilöstöstä tai luotsauslaissa tarkoitetuista tehtävistä
- Voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan

Työaika, 3 §

Työaikaa on

1. Työhön käytetty aika

- Työhön käytetty aika riippumatta siitä, missä työ tehdään
- Esimerkiksi työntekijän etätyönä kotona, asiakkaan luona ja matkustaessa työnantajan määräyksestä tehty työ on työaikaa

2) Aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan määräämällä työntekopaikalla työnantajan käytettävissä

- Työntekopaikka on mikä tahansa paikka, jossa työntekijä suorittaa työnantajan määräämiä tehtäviä
- Esimerkiksi tilanne, jossa työntekijän on oltava työpaikalla, mutta työnantajalla ei ole juuri sillä hetkellä tarjota työtä

Työaika, 3 §

- *Työajaksi luettava aika ratkaisee, mikä on työajan enimmäismäärä ja lepoaikojen vähimmäismäärä*
- Työajan käsite on pakottavaa oikeutta, laajemmasta saa sopia
- Aika, joka ei ole työajaksi luettavaa aikaa, on lepoaikaa
- Työnantajalla voi olla työ- tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus maksaa palkkaa tai korvausta ajalta, joka työaikalain mukaan on lepoaikaa
- Työsopimuksen mukainen työaika on eri käsite
 - Määrittää palkanmaksuvelvollisuuden ja työntekijän työvelvoitteen

Matkustusaika

- ***Matka-aikaa ei pääsääntöisesti lueta työaikaan, ei merkitystä***
 - Perustuuko matka työnantajan nimenomaiseen määräykseen
 - Tai maksaako työnantaja maksaa palkka matka-ajalta
 - Tai tehdäänkö matka omalla vai työnantajan autolla
 - Kodin ja työpaikan välistä matkustamista ei lueta työaikaan
- ***Matkustamiseen käytetty aika luetaan työaikaan, jos sitä samalla on pidettävä työsuorituksena***
 - Matkustaminen voi olla erottamaton osa työsuoritusta
 - Työtehtävä, jossa työntekijä joutuu työpäivän aikana liikkumaan toimipisteiden, työkohteiden tai muiden työskentelypaikkojen välillä
 - Esimerkiksi sähköasentajan tai kodinhoitajan työ
- ***Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä suorittaa matkustamisen aikana työnantajan määräämiä tehtäviä***

Työaikaa / ei työaikaa

- Työajaksi lukemisen vaikuttaa se, onko toiminnan katsottava olevan työntekijälle vapaaehtoista vai työnantajan edellyttämää

Työaikaa on

- Koulutusaika, jos työntekijän edellytetään niihin osallistuvan
- Työhön perehdytysaika
- Pakollinen terveystarkastusaika

Työaikaa ei ole

- Vapaaehtoinen koulutus
- Liikunta- ja virkistystilaisuuksiin osallistuminen
- Terveys- ja lääkärintarkastusaika
- Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, yt-kokousajat
 - ***On sovittu, että ne palkkahallinnossa käsitellään kuten työaika***
- Ns. ruokatauko, jos työntekijä saa poistua työpaikaltaan (ei laissa)

Varallaolo, 4 §

- ***Työnantaja ja työntekijä saavat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta***
 - Varallaolon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa
 - Ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä
- ***Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan***, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä
 - Varallaoloaikana tehty työ luetaan työajaksi
- Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteet
 - Oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä
 - Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset
 - Kuinka usein työhön kutsutaan ja kuinka nopeasti työhön tultava
 - Myös varallaolon ehtojen on oltava tiedossa sopimusta tehtäessä

Päivystys

- ***Päivystys luetaan työajaksi***
 - Jos työntekijä on velvollinen olemaan valmiudessa työnantajan käytettävissä ***työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä***
 - Kun työntekijä ei voi vapaasti poistua työnantajan osoittamasta työntekopaikasta
- Varallaolo voi sitoa työntekijän työpaikkaansa myös muilla ehdoilla
 - Työaika, kun työntekijän tuli olla lähtövalmiudessa viiden minuutin kuluessa hälytyksestä (KKO:2015:48)
 - Varallaoloaika, kun lähtövalmiusaika oli 15 minuuttia (KKO:2015:49)
 - Varallaoloaika, jonka työntekijä viettää kotonaan siten, että hänen oli vastattava työnantajansa hälytyksiin kahdeksassa minuutissa, ja jolla rajoitettiin erittäin huomattavasti mahdollisuuksia harjoittaa muita toimintoja, oli pidettävä työaikana (EUT C-518/15)

Työaika

**Säännöllisen työajan
järjestäminen**

Lakiin perustuvat työaikajärjestelyt, 3 luku

Lakiin perustuvat työaikajärjestelyt ovat 3 luvussa:

- Yleistyöaika eli työaika 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa (5 §)
 - Vuorotyö (6 §)
 - Jaksotyöaika (7 §)
 - Yötyö (8 §)
 - Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika (9 §)
- ✓ ***Työnantajalla on oikeus järjestää työaika näillä tavoilla***

Yleistyoaika, 5 §

- Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa**
 - Ei estä alle 8 tunnin työpäiviä eikä 6-päiväistä työviikkoa
 - Työehtosopimukset edellyttävät usein 5-päiväistä työviikkoa

Vaihtoehto	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yht.
1	8	8	8	8	8	-		40
2	8	8	-		8	8	8	40
3	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	-		37,5
4	8	8	6	6	6	6		40

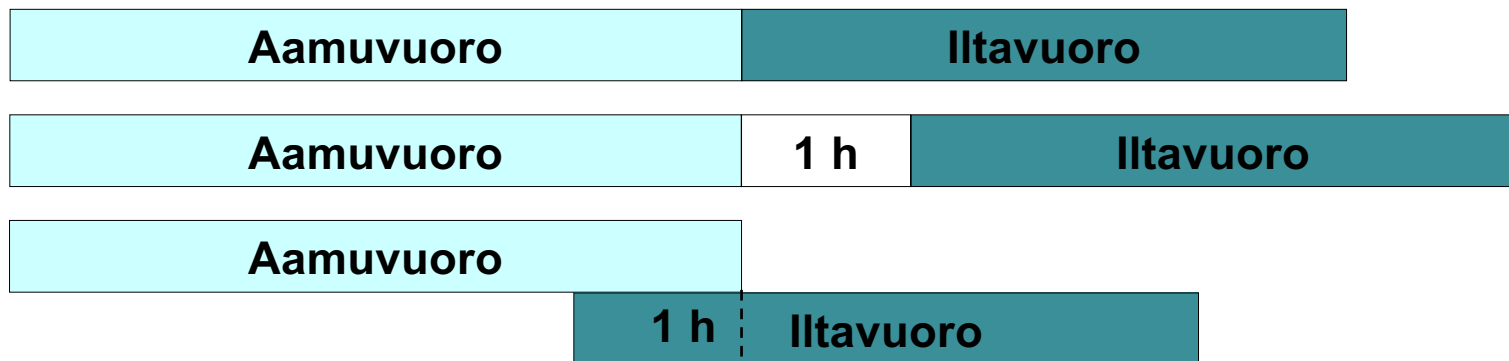
Keskimääräinen työaika työaikalaissa, 5.2 §

- *Työnantajalla on oikeus järjestää säännöllinen työaika keskimäärin 40 tunniksi viikossa*
 - Päivittäinen työaika on enintään kahdeksan tuntia
 - Työtä voidaan teettää kuutena päivänä viikossa 48 tuntia
 - Tasoittumisjakson pituus enintään 52 kalenteriviikkoa

Viikko	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yht.
1	8	8	8	8	8	8		48
2		8	8	8	8	8	8	48
3			8	8	8	8		32
4	8	8	8	8				32

Vuorotyö, 6 §

- Vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja muuttuvat
 - Työehtosopimuksella voidaan sopia 8 tuntia pidemmistä vuoroista
 - Vuorot päällekkäin enintään tunnin tai vuorojen väliin jää enintään tunti
- ***Vuorotyönä saa teettää mitä tahansa työtä, myös yöaikaan***
 - Työehtosopimuksessa voi olla määräyksiä ja rajoituksia
- Vuorotyölisät maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti



Työaikamuoto

- *Työaikamuotoa kuvaava koodi*
- *Vuorojen määrä + Työpäivien (käyntipv) lukumäärä viikossa*
- 15 = Normaali päivätyö, "yksi vuoro", 5 pv /viikko
- 26 = Kaksivuorotyö, kuusi työpäivää/viikko
- 37 = Kolmivuorotyö, seitsemän työpäivää/viikko
- Yövuoro, jos kolme tuntia sijoittuu 23:n ja 6:n väliseen aikaan

Jaksotyöaika, 7 § (epäsäännöllinen vuorotyö)

- *Työaika on kahden viikon jaksossa enintään 80 tuntia*
- *Työaika on kolmen viikon jaksossa enintään 120 tuntia*
- Vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituutta ei ole rajoitettu
 - Vuorokausilepo ja viikkolepo rajoittavat työaika
- Jaksotyö voidaan järjestää keskimääräiseksi, jolloin työaika on
 - Kolmen 2-viikkoisjakson aikana enintään 240 tuntia
 - Enintään 88 tuntia kunkin jakson aikana
 - Kahden 3-viikkoisjakson aikana enintään 240 tuntia
 - Enintään 128 tuntia kunkin jakson aikana

Lisä- ja ylityö jaksotyössä

- ***Ylityötä on kahden viikon jaksossa 80 tunnin ylittävä työaika***
 - Ylityökorotus 12 ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta 100 %
- ***Ylityötä on kolmen viikon jaksossa 120 tuntia ylittävä työaika***
 - Ylityökorotus 18 ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta 100 %
- Ylityötä ei jaeta vuorokautiseen ja viikkoylityöhön
 - Jaksotyö voidaan järjestää keskimääräiseksi, jolloin ylityö määräytyy kuten 2 tai 3 viikon jaksoissa
- ***Lisätyötä*** on työ, joka ylittää sovitun säännöllisen työajan ylittämättä 2 tai 3 viikon jaksokohtaista enimmäismäärää
 - Jos sovittu lyhyemmästä säännöllisestä jaksokohtaisesta työajasta

Jaksotyötä saa teettää

Jaksotyötä voi teettää työaikalain 7 §:ssä mainituissa **töissä**:

- 1) **Turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä**, pelastustoimen tehtävissä sekä vankeinhoidossa
- 2) Lehdistötyössä, toimituksellisessa radio-, televisiotyössä ja näihin rinnastuvan **verkkosisällön tuottamisessa** ja lähettämisessä, elokuvatuotannossa sekä postipalveluissa ja yötyötä edellyttävissä tietoliikennepalveluissa
- 3) Perhepäivähoidossa, yötyötä edellyttävissä muissa varhaiskasvatuspalveluissa sekä pääosan vuorokaudesta toimivissa **sosiaali-, terveys- ja eläinlääkäripalveluissa**

Jaksotyötä saa teettää

- 4) **Henkilö- ja tavarankuljetuksessa** sekä aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustehtävissä
- 5) Maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä
- 6) Meijeritoiminnassa
- 7) **Majoitus-, ravitsemis- ja kulttuuripalveluissa** sekä leiritoiminnassa
- 8) 1—7 kohdassa tarkoitettujen tehtävien ja toimintojen käynnissä pitämiseksi välttämättömissä tukitoiminnoissa

Jaksotyön keskeytyminen, 20.3 §

- Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi
 - 2 viikon jakso tai 3 viikon jakso
- Lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on **työhön käytettyinä vuorokausina** kahdeksaa tuntia pidempi
 - Tehdyt työtunnit : työvuorokausien lukumäärä
- ***Tämän tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka***

Esimerkki. Työsopimuksen päättymisen kesken tasoittumisjakson

- Pekan työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa
- Tasoittumisjakso 3 viikkoa, mutta Pekan työsuhde päättyy toisen viikon perjantaina
- Työpäiviä jakson aikana on ollut 8

Työaika	Työtunnit
Toteutunut työaika jakson 2 ensimmäisellä viikolla	84
Työaika keskimäärin työpäivässä ($= 84 / 8$)	10,5
Vuorokautinen ylityö työpäivää kohti ($= 10,5 - 8$)	2,5
➤ Korotus 50 % ($= 2 \text{ h} \times 8 \text{ tpv}$)	16
➤ Korotus 100 % $= (10,5 - 8) \times 8 = 0,5 \text{ h} \times 8 \text{ tpv}$	4

Yötyö, 8 §

- *Työ, joka tehdään klo 23.00 – 6.00 välisenä aikana*
- Jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä saa teettää enintään 5 yövuoroa peräkkäin
 - Niiden lisäksi kaksi lisä- ja ylityövuoroa työntekijän suostumuksella
- Vaarallisissa ja ruumiillisesti tai henkisesti rasittavissa töissä voidaan säätää tai sopia enintään 8 tunnin työaika yötyössä
- Korvaus yötyö- ja yövuorolisistä työehtosopimusten mukaan
 - Yötyön kellonajat voivat poiketa lain kellonajoista
 - Yötyössä ylityökorotus voi olla heti 100 %

Yötyötä saa teettää säännöllisesti

- *Yötyön rajoitukset eivät koske tilapäisesti teetettävää yötyötä*

Yötyötä saa teettää säännöllisesti:

1. *Jaksotyössä*
2. *Vuorotyössä (vuorojen lukumäärästä riippumatta, 2 x 12 h)*
3. Huolto- ja korjaustyössä, joka on työnantajan säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi välttämätöntä
4. Työssä, jota ei voi tehdä samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa
5. Yleisten teiden, katujen, muiden liikenneväylien ja lentokenttien sekä liikennevälineiden kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä

Yötyötä saa teettää säännöllisesti

- 6) Apteekissa
- 7) Turvetyömailla turpeen nostokautena ja sahalaitosten kuivaamoissa
- 8) Työntekijän suostumuksella leipomossa
 - Kello viiden ja kuuden välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita
- 9) 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.

Yötyötä tekevän työntekijän oikeus työmatkakuljetukseen (8 a §)

- Työnantajan on järjestettävä yötyötä tekevän työntekijän työmatkakuljetus, jos:
 1. Työmatka edellyttää kuljetusta ja on paikkakunnalla tavanomainen
 2. Työvuoron alkamis- tai päättymisaikana ei ole reitiltään tai aikataulultaan tyydyttävää julkista liikennettä ja
 3. Työntekijällä ei ole käytettävissään autoa tai siihen verrattavaa kulkuneuvoa
- Oikeutta työmatkakuljetukseen ei ole, jos työntekijä ei voi käyttää autoa ajokiellon vuoksi
- Työnantaja voi periä työntekijältä työmatkakuljetuksesta korvauksen julkisen liikennevälineen käytön mukaan

Verovapaa yhteiskuljetus

- Työnantajan etukäteen järjestämä tai sopima kuljetus työpaikalle
 - Bussikuljetus
 - Taksikuljetus, jos julkinen ei ole käytettävissä
 - Yötyö
 - Julkisen kuljetusalan lakko
 - Vuorokaudenajalla tai työpaikan sijainnilla ei ole merkitystä
- Matkalipun antaminen ei ole yhteiskuljetusta
- Luontoisetuauto tms. ei ole työnantajan järjestämä yhteiskuljetus
- Työntekijä voi vähentää asunnon ja työpaikan välisten matkojen kustannuksia, jos kustannuksia on syntynyt

Työaika

**Sopimukseen perustuva
säännöllinen työaika**

Sopimukseen perustuvat työaikajärjestelyt

Sopimukseen perustuvat työaikajärjestelyt ovat:

- Työehtosopimuksessa sovittu työaikajärjestelmä (10 §)
- Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika (11 §)
- Liukuva työaika (12 §)
- Joustotyöaika (13 §)
- Työaikapankki (14 §)
- Lyhennetty työaika eli osa-aikatyö (15 §)

Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika, 10 §

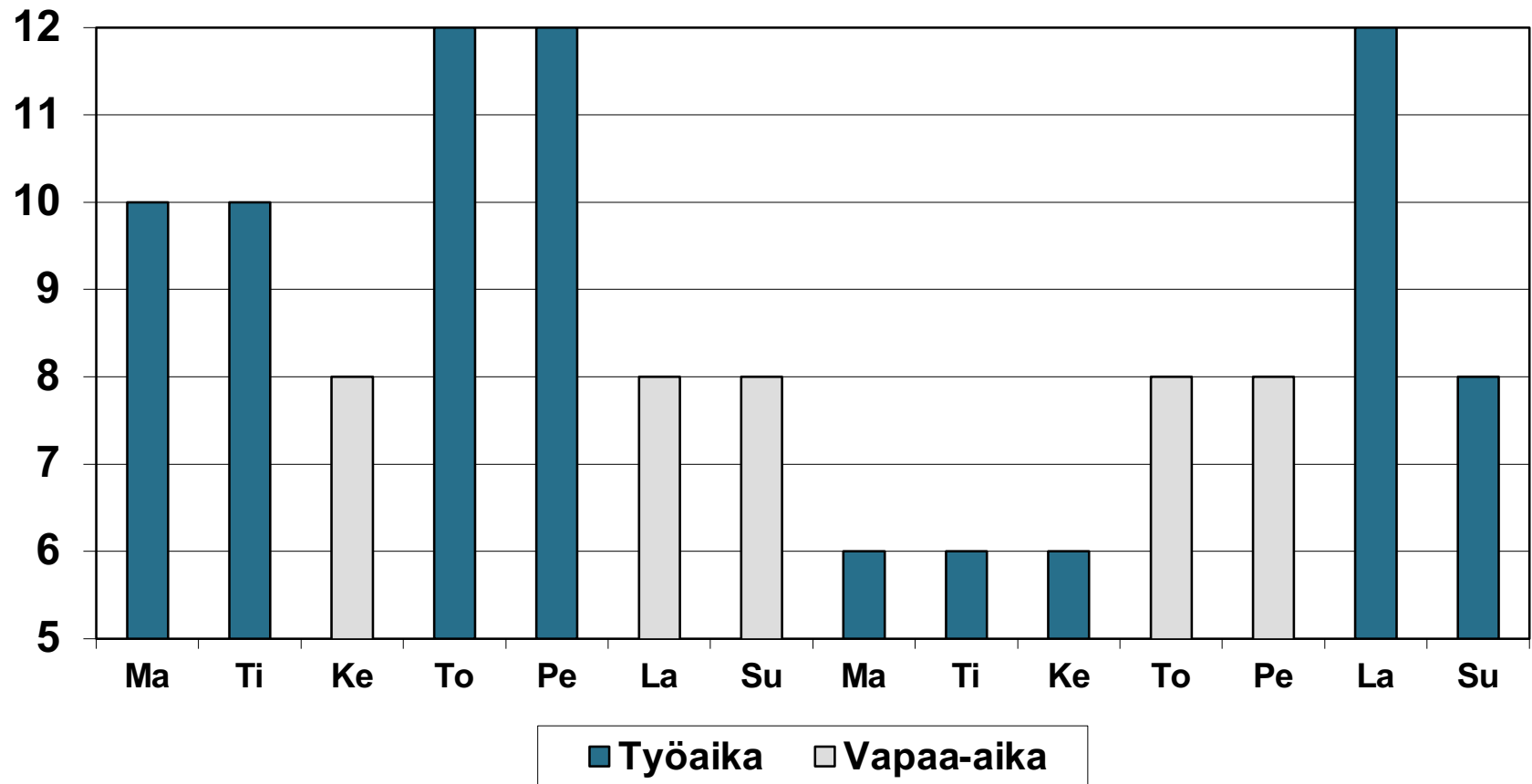
- *Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana (34 §)*
- Vuorokautinen työaika voi olla kahdeksan tuntia pitempi ja viikoittainen työaika 40 tuntia pidempi, esimerkiksi
 - Työpäivän enimmäispituus rajoitettu 10 tai 12 tuntiin
 - Viikkotyöajan pituus rajoitettu 48 tai 50 tuntiin
 - Työpäivien lukumäärä viikossa voi vaihdella
- Tasoittumisjakson pituudesta voi olla määräyksiä
 - Tasoittumisjakson pituutta on voitu lyhentää 52 viikkoa lyhyemmäksi
 - Tasoittumisjakson enimmäispituus ei ole sidottu kalenterivuoteen

Paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta

- Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä, joissa paikalliset osapuolet kelpuutetaan sopimaan säännöllisestä työajasta työehtosopimuksessa määritellyissä rajoissa
 - Valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen välisiä
- Paikalliset osapuolet voivat tehdä yrityskohtaisia ja työpaikkakohtaisia säännöllistä työaika koskevia ratkaisuja
 - Niitä sovelletaan valtakunnallisen työehtosopimuksen osana eikä itsenäisenä työehtosopimuksena
- Paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta tehdään työehtosopimuksen asettamissa rajoissa
- Paikallinen sopiminen säännöllisestä työajasta on myös järjestäytymättömän työnantajan käytettävissä (36 §)

Esimerkki. Työehtosopimukseen perustuva työaika

- Vuorokautinen työaika esimerkiksi 0-12 tuntia ja viikkotyöaika enintään 48 tuntia
- Tasoittumisjakso voi olla 52 viikkoa



Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika, 11 §

- Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla
 - Sopijana työntekijä, ei työntekijän edustaja ilman valtuutusta
 - Työehtosopimuksen säännöllisen työajan enimmäisaikaa koskevat määräykset rajoittavat sopimista
- ***Päivittäinen työaika voi olla enintään 10 tuntia***
 - Esimerkiksi neljä 10 tunnin työpäivää viikossa
- ***Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia***
 - Esimerkiksi kuusi 8-tuntista työpäivää viikossa
 - Viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua enintään 40 tunniksi enintään ***neljän kuukauden ajanjakson aikana***
 - Tasoittumisjaksolle on tehtävä tasoittumissuunnitelma

Esimerkki. Työaikalakiin perustuva paikallinen sopimus työajasta

- Työnantaja ja työntekijä sopivat, että työaika järjestetään keskimääräisenä
- Päivittäinen työaika on enintään 10 tuntia ja viikkotyöaika 48 tuntia
- Tasoittumisjakso on 4 viikkoa
- Sopimus voi olla kertaluontoinen tai toistaiseksi voimassa oleva

Viikko	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yhteensä
1	10	10	10	10	----	----	----	40
2	10	10	----	10	10	8	----	48
3	10	10	----	----	10	10	8	48
4	8	8	8	----	----	----	----	24
Keskimääräinen viikkotyöaika								40

Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

- Sopimus saadaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaisena
- Toistaiseksi voimassa oleva ja vähintään kahden viikon pituinen määräaikainen sopimus on tehtävä kirjallisesti
- Toistaiseksi tehty säännöllistä työaika koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä
- Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus

Liukuva työaika, 12 §

- Työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä päivittäisestä työajasta
 - Työpäivän alkaminen ja päättyminen sekä työpäivän pituus
- ***Työnantaja ja työntekijä saavat aina sopia järjestelmästä***
 - Ennen liukuvan työajan käyttöönottoa yt-menettely
 - Liukuvaa työaika koskeva sopimus korvaa työvuoroluettelon
- Työaikalain mukaan on sovittava
 - Yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta
 - Työajan vuorokautisesta liukumaraajasta enintään 4 tuntia
 - Liukuma-ajan sijoittamisesta (liukuma-aika voi olla esim. klo 20-22)
 - Lepoaikojen sijoittamisesta (ruokatauko)
 - Työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymistä
- Työehtosopimuksessa voidaan sopia lakia laajemmista rajoista

Liukuva työaika

- *Liukuma-aika saa olla enintään neljä tuntia*
- ⇒ Vuorokautisen työajan pituus enintään 12 tuntia
- Esimerkki liukumarajoista, kun säännöllinen työaika 8 tuntia
 - Kiinteä työaika klo 10.00 - 14.30, lounasaika (30 min.) 11.00 - 13.00
 - Aamuliukuma 6.30 - 10.00 ja iltaliukuma 14.30 - 19.00

Aamuliukuma 2,5 h	Kiinteä työaika	Lounasaika 0,5 h	Kiinteä työaika	Iltaliukuma 3,5 h
6.30 – 10.00	10.00 – 11.00	11.00 – 13.00	13.00 – 14.30	14.30 – 19.00

Pisin päivittäinen työaika 12 h

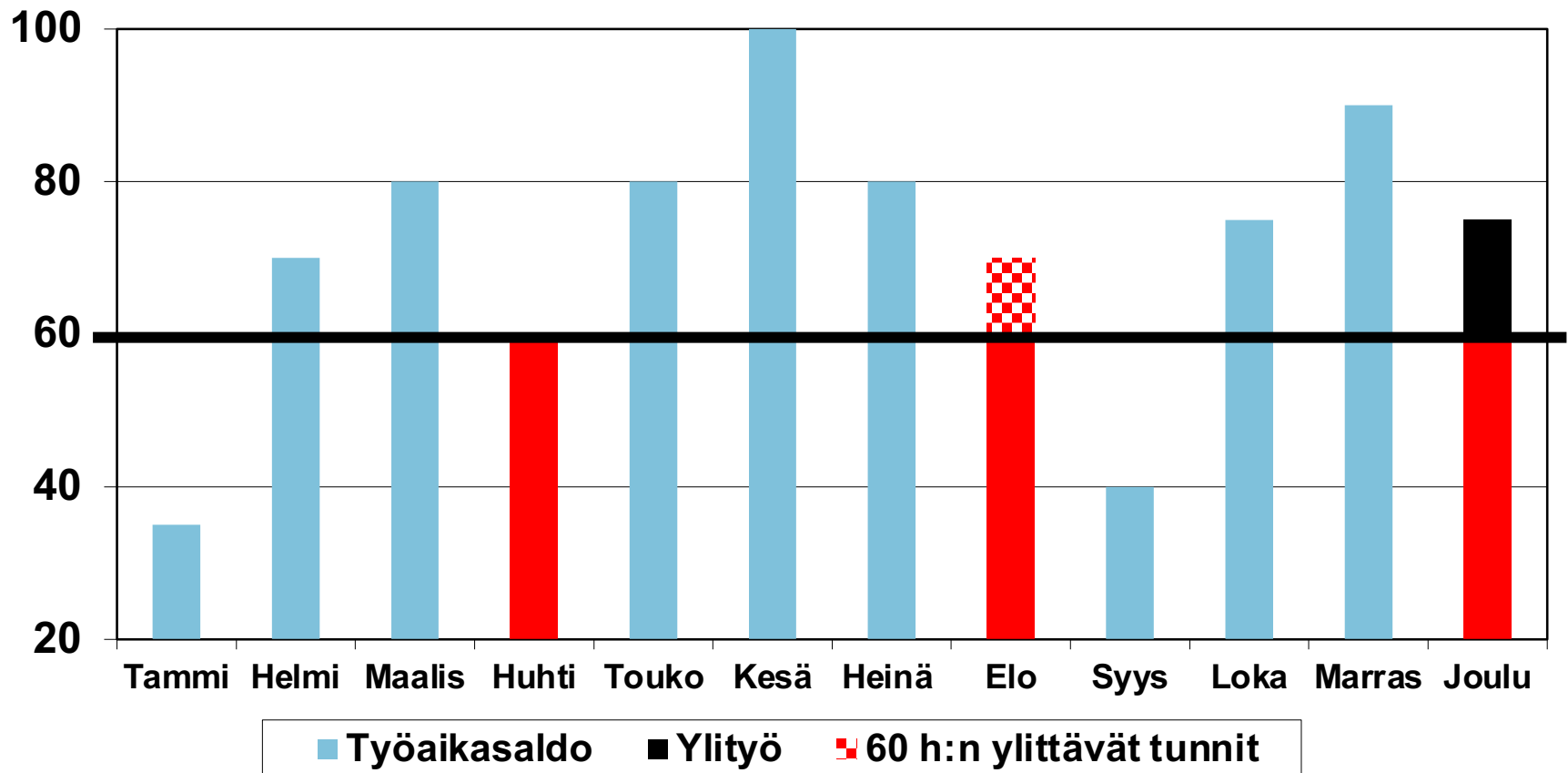
Kiinteä työaika 4 h = lyhin päivittäinen työaika

Neljän kuukauden seurantajakso

- Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia **neljän kuukauden seurantajakson aikana**
 - Joka voidaan ylittää tai alittaa liukumarajojen puitteissa
- **Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä enintään 60 tuntia**
 - Ylimenevät työtunnit ylityötä, johon työnantajan annettava määräys
- Työajan alitusten määrä **enintään 20 tuntia**
- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään antamalla palkallista vapaata
 - Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina työpäivinä
 - Laissa ei sanota rahana korvaamisesta mitään

Tasoittumisjakson enimmäissaldo

- Enimmäissaldo on 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson päättyessä
- Ylityötä on myös kiinteän työajan lisäksi työnantajan määräyksestä tehty työ, jonka vuoksi enimmäiskertymä (60 h) ylittyy seurantajakson päättyessä



Esimerkki. Enimmäissaldo 60 tuntia ylittyy

- Työntekijän työaikasaldo on 75 tuntia, kun seurantajakson päättymiseen on aikaa kaksi viikkoa
 - Työntekijän säännöllinen työaika on 7,5 tuntia päivässä
 - Liukuvan työajan kiinteä työaika 6 tuntia
- Työntekijä saa tehdä vain kiinteän työajan kahden viikon aikana
 - Koska saldoa pitää vähentää 15 tuntia = $10 \times (7,5 - 6)$
- ***Työkiireiden vuoksi työnantaja määrää, että työtä pitää tehdä säännöllinen päivittäinen työaika eli saldo ylittyy 15 tuntia***
- Ylityöksi luetaan 15 tuntia, joka korvataan 50 % korotuksella
 - Työaikasaldo on 60 tuntia ja viikkoylityötä 15 tuntia
- Jos päivittäinen työaika ylittyy 2 tunnilla, onko korotus 100 %?

Mitä, jos enimmäissaldo (60 h) ylittyy?

- Jos seurantajakson loppupuolella työaikasaldo on jo **60 tuntia**, työpäivän pituus saa olla enintään sovittu päivittäin työaika
- Jos saldo on yli 60 tuntia, niin työntekijä voi tasoittumisjakson loppupuolella työskennellä vain **kiinteän työajan**
 - Ylimenevät työtunnit ylityötä, jos työnantaja määrää työn tekemisestä
- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään antamalla palkallista vapaata
 - Laissa ei sanota rahana korvaamisesta mitään
- **Työaikapankkiin voidaan siirtää** liukuvaan työaikajärjestelmään kertyneitä työtunteja enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana (plussasaldo ei saa olla yli 60 tuntia)

Työneuvoston lausunto työajan enimmäismäärästä (TN 1488-22)

- Enimmäistyöaika liukuvan työajan järjestelmässä
- Kysymys; jos niin sanottu leikkuri poistaa tasoittumisjakson lopussa sopimuksen raja-arvojen ylittävät tunnit, niin tuleeko mainitut tunnit kuitenkin sisällyttää työajan enimmäismäärän laskentaan ja työaikakirjanpitoon?
 - Huom! Lausunnossa EI otettu kantaa, saako näin tehdä, ilmeisesti saa
- Enimmäistyöaikaan kaikki TAL 3 §:n mukaan työajaksi luettava aika
- Jos kysymyksessä esitetty 'leikkuri' vähentää tai poistaa tehtyjä työtunteja, kuuluvat ne kuitenkin työajan enimmäismäärän laskennan piiriin
- Mainitut työtunnit tulee merkitä myös työaikakirjanpitoon

Ylityö liukuvassa työajassa, 16 §

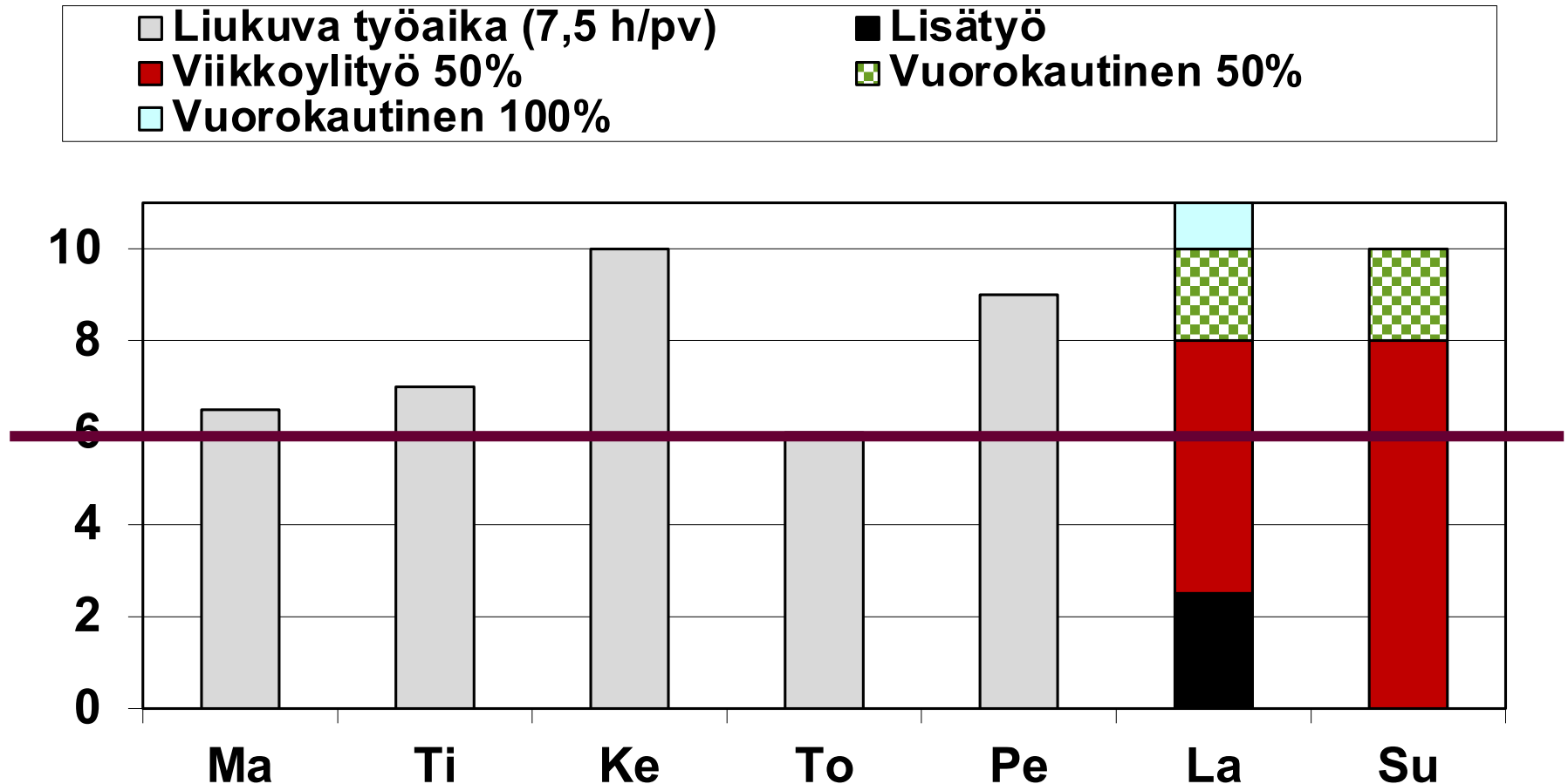
- **Lisä- ja ylityön tekemisestä on nimenomaisesti sovittava**
 - Työntekijän liukuman puitteissa tekemä työ ei ole lisä- ja ylityötä
- **Lisätyö** on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä
- **Vuorokautista ylityötä on 8 tunnin ylittävä työaika**
 - Ei vaikuta se, tehdäänkö työtä liukuman sisällä vai ulkopuolella
- **Viikkoylityötä 40 tunnin ylittävä työ**
 - Jota tehdään työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä
 - Eikä työ ole vuorokautista ylityötä
 - Vapaapäivänä tehtävä lisätyötä, jos viikkotyöaika alle 40 tuntia

Ylityö liukuvassa työajassa, 16 §

- *Ylityötä on myös kiinteään työajan lisäksi työnantajan määräyksestä tehty työ, jonka vuoksi enimmäiskertymä (60 h) ylittyy seurantajakson päättyessä*
- Ylityönä tehtyjä tunteja ei lueta työaikasaldoon

Lisä- ja ylityö liukuvassa työajassa

Sovittu, että tehdään ylityötä viikonloppuna



Joustotyöaika, 13 §

- Työnantaja ja työntekijä saavat kirjallisesti sopia joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta
 - Työntekijä kuuluu työaikalain piiriin eli työaikaa seurataan
 - Voidaan poiketa työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä
- ***Kun vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää***
 - Työssä, joka ei ole sidottu määrättyyn aikaan tai työntekopaikkaan
 - Työaika enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana
 - Koskee lähinnä ylempien toimihenkilöiden tekemää asiantuntijatyötä
- Työehtosopimuksella ei voi rajoittaa joustotyöajan käyttöä
 - Työehtosopimuksella voidaan sopia tarkemmin joustotyöajasta

Joustotyöaika, 13 §

- Joustotyöaikaa koskevassa sopimuksessa on sovittava ainakin:
 - 1. Päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaika**
 - Lähtökohtaisesti arkipäivinä, 1-6 työpäivää viikossa
 - 2. Viikkolevon sijoittamisesta ja sunnuntaityöstä**
 - Jos sunnuntai ei voi olla työpäivä, viikkolepo toteutuu sunnuntaina
 - Sunnuntaityökorvaus, jos työnantaja edellyttää sunnuntaityötä
 - 3. Mahdollisesta kiinteästä työajasta** (läsnä tai tavoitettavissa)
 - Osa työpäivästä tai 1-2 työpäivää viikossa
 - Ei saa sijoittua kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle
 - 4. Sovellettavasta työajasta joustotyöajan päättymisen jälkeen**
 - Kumpikin osapuoli voi **ilman perusteluja** irtisanoa sopimuksen päättymään kuluvaa tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa

Lisä- ja ylityö joustotyöajassa, 16 §

- *Lisä- ja ylityön tekemisestä on nimenomaisesti sovittava*
- Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä
- Vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa
- Viikoittaista ylityötä on työ, jota tehdään joustotyösopimuksessa sovitun viikoittaisen vapaan aikana työn olematta vuorokautista ylityötä

Joustotyöajan työaikakirjanpito, 32.2 §

- Joustotyöaikaa koskeva sopimus korvaa työvuoroluettelon
- Työntekijän on ***palkanmaksukausittain*** toimitettava työnantajalle luettelo säännöllisenä työaikana tekemistään tunneista
 - Koskee vain joustotyöaikaa
- ***Luettelosta tulee käydä ilmi viikoittainen työaika ja viikkolepo***
- Työnantaja on velvollinen kirjaamaan vain nämä työntekijän ilmoittamat tiedot työaikakirjanpitoon
- Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä toimittaa laissa vaaditut tiedot

Työaikapankki, 14 §

- *Työaikapankilla tarkoitetaan tässä laissa työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa*
- Työntekijä voi säästää työaikapankkiin tehtyä työaikaa, ansaittua vapaa-aikaa tai ansaittua palkkaa
- Työaikapankkiin kertynyttä vapaa-aikaa voi pitää palkallisena vapaana
 - Ennakonpidätys ja sosiaalivakuutusmaksut nostetusta palkasta
- Pankkiin siirretyt erät menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske lain (tai työehtosopimuksen) antamisajat

Työaikapankista sopiminen, 14 §

- Työaikalakiin perustuva työaikapankki voidaan sopia työnantajan noudattamasta työehtosopimuksesta riippumatta
 - Pankista voidaan sopia kaikilla työpaikoilla
- ***Lakisääteiseen työaikapankkiin sovelletaan yksinomaan työaikalain säännöksiä***
- Työehtosopimuksessa tarkoitettuun työaikapankkiin sovelletaan yksinomaan työehtosopimuksen määräyksiä
- Lakisääteisen työaikapankin käyttöönotto edellyttää käytössä olleen työaikapankin lakkauttamista ennen lakisääteisen perustamista

Työaikapankista sopiminen, 14.1 §

- *Työaikapankki tehdään koko henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle*
- Työnantaja ja luottamusmies tai luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saavat sopia kirjallisesti työaikapankin käyttöönotosta
- Edustajan tekemä työaikapankkia koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan
 - Henkilöstöryhmän tekemä sopimus sitoo henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä
 - Henkilöstön yhdessä tekemä sopimus koko henkilöstöä

Työaikapankki; sovittavat asiat, 14.3 §

- Sopimuksessa on sovittava ainakin:

1. Mitä eriä työaikapankkiin voidaan siirtää

- Lisä- ja ylityötunteja, liukuvan työajan saldo, rahakorvauksia

2. Säästämisrajoista

- Palkkaturva turvaa enintään 6 kuukauden palkan määrän

3. Työaikapankin lakkaamisesta ja lakkaamishetkellä työaikapankissa olevien erien korvaamisesta

- Säästöt annetaan vapaana tai korvataan ylityön perusosapalkalla

4. Vapaan käyttämisen periaatteista ja menettelytavoista, joilla työaikapankkiin säästettyä aikaa pidetään vapaana

- Esimerkiksi että vapaat pidetään kesällä tai muuna luppoaikana

Työaikapankkiin säästettävät erät

- ***Työntekijän suostumuksella työaikapankkiin voidaan siirtää:***
 - Työntekijä antaa suostumuksen kutakin kertaa varten erikseen tai määrätyksi lyhyehköksi määräajaksi
 - Työntekijällä ei ole itsenäistä oikeutta siirtää eriä pankkiin
- 1. ***Lisä- ja ylityötunteja***
 - Säännöllistä työaika ei saa siirtää
- 2. ***Liukuvan työajan työtunteja***
 - Enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana
 - Pankkiin siirretyt tunnit luetaan seurantajakson enimmäismäärään
- 3. ***Rahamääräisiä etuuksia***, kun ne on muutettu aikamääräisiksi
 - Lisä- ja ylityökorvauksia, sunnuntaityökorotuksia, viikkolepokorvauksia, työajan lyhennysrahaa tai lomarahaa
 - Ei säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa

Työaikapankkiin siirretty erä ja lomapalkka

- Työaikapankkiin siirretty palkka voi vaikuttaa prosenttiperusteisen lomapalkan laskentaan
 - Lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta **maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta**
 - Huom! Vapaan ajalta maksettu palkka ei ole työssäoloajan palkkaa
- ***Lisä- ja ylityöajalta maksettu perusosapalkka*** luetaan mukaan työssäoloajan palkkasummaan
 - Samoin ***sunnuntaityökorvaus ja viikkolepokorvaus tms.***
- Työaikapankkiin siirretyt palkkaerät pitää laskennallisesti lisätä lomapalkkapohjaan
 - Kohdistetaan lomanmääräytymisvuodelle, jona työ on tehty
 - Muutoin ne jäävät lomapalkan laskennasta kokonaan pois

Muita asioita, joista on syytä sopia

- Palkkaperuste säästettäessä ja vapaa-ajan palkassa
 - Tuntipalkka vai keskituntiansio, työaikalisät, tulospalkkiot?
- Pankkivapaat kerryttävät vuosilomaa entä pekkasvapaita?
- Siirtyvätkö sovitut työaikapankkivapaat sairausajalta
 - Vai katsotaanko vapaa pidetyksi ennalta sovittuna ajankohtana
- Ei tule sopia samalla ajalle muun vapaan kanssa
 - Raskaus- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa, opintovapaa jne.
- Miten sovitun vapaan ajankohtaa voidaan muuttaa?
- Otetaanko vapaa jollakin tavalla huomioon ylityölaskennassa ja viikkolepokorvauksessa
- Maksetaanko arkipyhäkorvaus vapaan ajalta?

Työaikapankkivapaan ajankohta

- *Työntekijällä on oikeus saada työaikapankkiin säästettyä vapaata vähintään kaksi viikkoa kalenterivuodessa*
- Jos työaikapankkiin on säästetty vapaata yli kymmenen viikkoa, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada vuodessa **vapaata vähintään viidesosa työaikapankin kertymästä**
- Työnantajan on työntekijän vaatimuksesta annettava vapaa seuraavan kuuden kuukauden aikana
- Jos työnantaja määrää vapaan ajankohdan, työntekijällä on niin vaatiessaan oikeus saada vapaan sijasta korvaus rahana
- Palkka maksetaan vapaata pidettäessä

Työaikapankki; työaikakertymä

- *Työaikapankkiin säästetty työaikakertymä ei saa kalenterivuoden aikana kasvaa yli 180 tuntia*
 - Vertailu tehdään edellisen kalenterivuoden lopun saldoon
- *Työaikapankin kokonaiskertymä ei saa ylittää kuuden kuukauden työaikaa vastaavaa määrää*
- Pankkiin ei saa siirtää säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa, kulukorvauksia tai korvausluonteisia saatavia
 - Rahapalkkaa ei saa siirtää, kun se on erääntynyt maksettavaksi
- Siirrettäessä työaikapankkieriä työaikapankkiin niiden lakiin tai sopimukseen perustuvat vapaan antamista tai edun erääntymistä koskevat ehdot korvautuvat työaikapankkijärjestelmän ehdoilla

Työaikapankin työaikakirjanpito, 32 §

- Työnantajalla on velvollisuus pitää työntekijäkohtaisesti kirjaa
 1. Työaikapankkiin säästetyistä eristä
 2. Työaikapankkiin siirrettyjen erien pitämisestä vapaana
- Työntekijällä on oikeus saada tiedot työaikapankkisaldosta

Työaikalaki 15 §, Lyhennetty työaika

- Jos työntekijä haluaa *sosiaalisista tai terveydellisistä syistä* tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä
 - Paitsi jos se ei ole työn järjestelyihin liittyvistä syistä mahdollista
 - Ei koske työsopimuslaissa tarkoitettua osittaista hoitovapaata
 - Sovelletaan myös työaikalain ulkopuolelle jääviin työntekijöihin
- Osa-aikatyöstä tehdään määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus
 - Josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus
- Työnantajan on kieltäytyessään osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä

Työaikalaki 15 §, Lyhennetty työaika

- Jos työntekijä siirtyäkseen **osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle** haluaa tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä
 - Sovelletaan myös työaikalain ulkopuolelle jääviin työntekijöihin
- Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta
 - Työntekijän esitys osa-aikatyöhön siirtymisestä
 - Työntekijällä ei ole subjektiivista oikeutta osa-aikatyöhön
- Työnantajan on kieltäytyessään osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä

Työaikalaki 15 §, Lyhennetty työaika

- *Työntekijän pyynnöstä työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi lyhentää säännöllistä työaikaansa **tehdäkseen osittaisen sairauspoissaolon aikana osa-aikatyötä***
 - Sovelletaan myös työaikalain ulkopuolelle jääviin työntekijöihin
- Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta
 - Työntekijän esitys osa-aikatyöhön siirtymisestä
 - Työntekijällä ei ole subjektiivista oikeutta osa-aikatyöhön
- Työnantajan on kieltäytyessään osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä

Työaikalaki 15 §, Lyhennetty työaika

- *Työnantajan on järjestettävä työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla silloin, kun 55 vuotta täyttänyt, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta ollut työntekijä haluaa lyhentää säännöllistä työaikaansa*
 - Ei terveydellisiä tai sosiaalisia syitä eikä muitakaan perusteita
 - Sovelletaan myös työaikalain ulkopuolelle jääviin työntekijöihin
- Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta
 - Työntekijällä ei ole subjektiivista oikeutta osa-aikatyöhön
- Työnantajan on kieltäytyessään osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä

Työaika

Lepoajat

Päivittäiset tauot eli ruokatauko, 24 §

- ***Päivittäinen lepoaika annettava, jos vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika 6 tuntia pidempi***
 - Vähintään tunnin kestävä lepoaika, jolloin voi poistua työpaikalta
 - Ruokataukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun tai loppuun
 - Jos työaika yli 10 tuntia työntekijällä oikeus pitää enintään ½ tunnin lepoaika 8 tunnin työskentelyn jälkeen
- ***Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vähintään ½ tunnin tauosta työehtosopimuksen estämättä***
- Ruokatauko ei ole työaikaa (kun työpaikalta voi poistua)
 - Jos työpaikallaolo on välttämätöntä, työntekijälle on annettava tilaisuus ruokailla työvuoron aikana ja ruokailu tapahtuu työajalla
 - Vuorotyössä tai jaksotyössä työntekijälle on annettava vähintään puoli tuntia kestävä tauko tai tilaisuus aterioda työn aikana

Vuorokausilepo, 25 §

- ***Vuorokausilepo vähintään 11 tuntia***
 - Työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana
 - ⇒ Työpäivän pituus enintään 13 tuntia mukaan lukien lepoajat
 - Varallaoloaikana tehtyä työtä ei oteta huomioon vuorokausilepoajassa, työtunnit annettava korvaavana lepoaikana
- Lepoaika jaksotyössä voidaan lyhentää 9 tuntiin
 - Työn luonne tai epäsäännöllisiin työvuoroihin perustuva järjestely
 - Epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi
 - Korvaava lepoaika annettava (11 ja 9 tunnin erotus)
- Lepoaika liukuvassa työajassa ja joustotyöajassa on 7 tuntia
 - Lepoaikaa voidaan lyhentää työntekijän aloitteesta
 - Liukuma-aikaa ei tarvitse sijoittaa kiinteään työajan yhteyteen

Vuorokausilepo, 25 §

- Tilapäinen lyhentäminen 7 tuntiin sopimalla edustajan kanssa
 - Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai luottamusvaltuutettu tms.
 - Työntekijän suostumus, kutakin kertaa varten tai lyhyeksi ajaksi
- Tilapäinen lyhentäminen vähintään 5 tuntiin
 - Enintään 3 peräkkäisen vuorokausilevon aikana
 - Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen sitä edellyttäessä
 - Laissa tyhjentävä luettelo, missä tilanteissa lepoaikaa saa lyhentää
- Työntekijälle tulee antaa **korvaavat lepoajat** seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai enintään 14 päivän kuluessa
 - Kun vuorokausilepo jää alle 11 tunnin
 - Ei koske liukuvaa työaikaa eikä joustotyöaikaa
 - Ei lyhennä työntekijän säännöllistä työaikaa eikä ole muuta lepoaikaa

Esimerkki. Korvaavat lepoajat

- Työntekijän vuorokausilepo on tilapäisesti lyhennetty 5 tuntiin
- Työntekijälle tulee antaa **korvaavat lepoajat** seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai enintään 14 päivän kuluessa
 - Koska vuorokausilepo on alle 11 tuntia, korvaava lepoaika on 6 tuntia
 - Jos seuraava vuorokausilepo on 17 tuntia, korvaava lepoaika on annettu
 - Jos työvuoro päättyy klo 14, niin seuraava työvuoro voi alkaa seuraavana päivänä klo 7
- ***Korvaava lepoaika ei ole palkallista aikaa***
- Ei lyhennä työntekijän säännöllistä työaikaa eikä ole muuta lepoaikaa (viikkolepo)

Sunnuntaityökorotus, (20.5 §)

- Työtä saa teettää sunnuntaina (17.7 §), jos
 - Työtä tehdään laatunsa puolesta säännöllisesti sunnuntaisin
 - Siitä on sovittu työsopimuksessa tai työntekijän suostumuksella
- ***Sunnuntaityökorotus on 100 % ylityökorvauksen perusosasta***
 - Sunnuntaityö voi olla säännöllistä työaikaa tai ylityöaikaa
 - Lisäksi maksettava lisä- ja ylityökorotus sekä viikkolepokorvaus
 - Korotus maksetaan sunnuntailta ja kansallisilta juhlapäiviltä
 - Myös vapunpäivä ja itsenäisyyspäivä
- ***Sunnuntaityökorvaus voidaan vaihtaa vapaaksi (21.1 §)***
- Voidaan sopia kiinteästä kuukausikorvauksesta
 - Koskee kaikkia esimiehiä eli johtavassa asemassa olevia

Viikkolepo, 27.1 §

- *Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa **kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan***
 - Mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä
- Mikä tahansa työvuoroluettelosta välillisesti ilmenevä vapaa-aika
 - Vuosiloma, arkipyhä, varallaolo, matkapäivä, koulutus, muu vapaa
 - Työvuoroluetteloon merkitään vain säännöllinen työaika
- Sairausaika tai lapsen sairausaika ei ole viikkovapaa-aikaa
 - Vapaa-ajan tulee olla tiedossa etukäteen
- Viikkolepo tulee antaa kerran seitsemän päivän jakson aikana

Esimerkki. Viikkolepo seitsemän päivän aikana

- ***Viikkolepo tulee antaa kerran seitsemän päivän jakson aikana***
 - Jaksoa ei tarkastella päivittäin edeltävältä seitsemältä päivältä
 - Vapaa ei voi jatkua toisen jakson puolelle
- Vapaa voi olla ensimmäisen jakson alussa ja toisen jakson lopussa
 1. jakson alussa ensimmäinen työvuoro alkaa tiistaina klo 11
 2. jakson lopussa viimeinen työvuoro päättyy lauantaina klo 13

[illegible]

Viikoittainen vapaa-aika keskimääräisenä

- ***Viikoittainen vapaa-aika voi olla keskimäärin 35 tuntia 14 päivän jaksossa***
 - Ei edellytyksiä, voidaan antaa aina, kun siihen on tarvetta
 - Voidaan antaa tilapäisesti, ei etukäteen ilmoittamista tai sopimista
 - Viikoittainen vapaa-aika käytävä ilmi työvuoroluettelosta
- ***Vapaa-aika on aina vähintään 24 tuntia 7 päivän jaksossa***
- Esimerkki viikkolevosta: 1. jakso 24 tuntia ja 2. jakso 46 tuntia

Jakso 1.							Jakso 2.							
	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Työtunnit	8	8	8	8	8	8	----	8	8	8	8	6	2	----
Työaika klo						24	=>						02	=>
Viikkovapaa							24							46

Esimerkki. Viikkolepo keskimääräisenä

- Viikkolepo voidaan järjestää keskimääräisenä 14 päivän jaksossa
 - Kummassakin jaksossa tulee olla vähintään 24 tunnin viikkolepo
 - Toisessa jaksossa jäljellä oleva osa 70 tunnista
- Viikkolepoa voidaan tarkastella viikko eteenpäin ja taaksepäin
 - Viikkolepo käy ilmi työvuoroluetteloista, sitä ei tarvitse etukäteen ilmoittaa

Viikkolepo keskimääräisenä			
Keskimäärin	Jakso 1.	Jakso 2.	Jakso 3.
Jaksot 2. ja 3.		24	46
Jaksot 2. ja 3.	40	30	
Jaksot 1. ja 2.		46	24
Jaksot 1. ja 2.	30	40	

Viikkolepo; keskeytymätön vuorotyö, 27.2 §

- Keskeytymättömässä vuorotyössä lepoaika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi enintään 12 viikon aikana
- Lepoajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana
- Työn järjestelyjen niin edellyttäessä saadaan lepoaika järjestää samalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus
 - Suostumus esimerkiksi työvuoroluettelon laatimisen yhteydessä
- Jos työntekijän vuorokautinen työaika on enintään kolme tuntia, työntekijälle saadaan antaa 35 tunnin sijasta vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa kerran seitsemän päivän aikana

Viikkolevosta poikkeaminen, 28 § (viikkolepokorvaus)

- *Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön, viikkolevosta voidaan poiketa ja korvata työhön käytetty aika vapaana tai rahana*
- Korvataan työtunnit, jotka päällekkäin viikkolevon kanssa
 - Ensin määriteltävä viikkolevon ajankohta ja sen jälkeen
 - Viikkolepo yleensä 35 tunnin jakso sunnuntain yhteydessä
 - Lasketaan työtunnit viikkovapaan päättymisestä 35 tuntia taaksepäin
- **Vapaa** eli lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaika
 - Vapaa-aika annettava mahdollisimman pian **viimeistään kolmen kuukauden kuluessa** työn tekemisestä
- **Rahakorvaus** ylityökorvauksen perusosan suuruisena
 - Jos työntekijä suostuu rahakorvauksen maksamiseen
 - Yli- ja sunnuntaityökorvaukset maksetaan sen lisäksi

Esimerkki. Sunnuntaityö- ja viikkolepokorvaus

Työntekijä työskentelee helatorstaiviikolla seuraavasti:							
	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Työvuoroluettelo	8	8	8	----	8	----	----
Askon työtunnit	8	8	8	8	6	4	8
Bertan työtunnit	8	8	8	----	6	8	8

- a) Askolle maksetaan sunnuntaityökorvaus 16 ja viikkovapaakorvaus 8 tunnilta
- b) Bertalle maksetaan sunnuntaityökorvaus 8 tunnilta
- Viikkolepo toteutuu helatorstain yhteydessä

Työaika

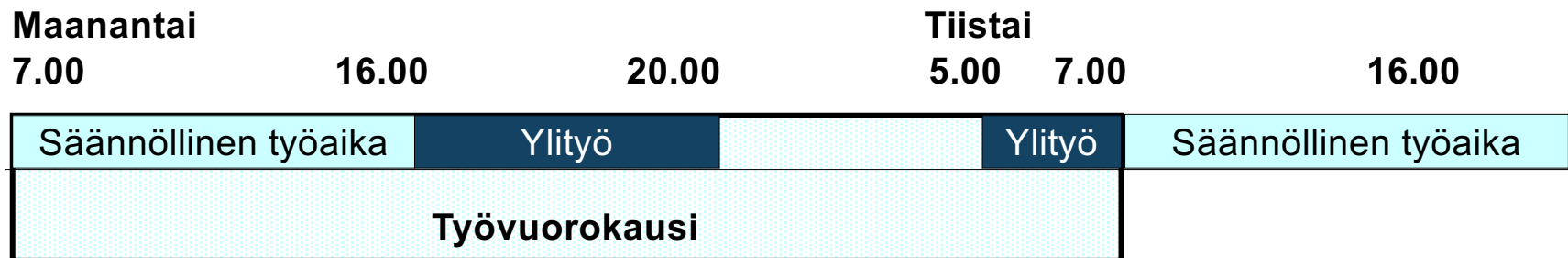
**Säännöllisen työajan ylittäminen
sekä sunnuntaityö**

Lain mukaisiin korvauksiin liittyvät peruskäsitteet

- a) Sovelletaanko työntekijään työaikalakia?
- b) Mitkä työtunnit luetaan työajaksi?
- c) Mitkä työtunnit ovat säännöllistä työaikaa (työaikajärjestelmä)
- d) Milloin työvuorokausi ja työviikko alkaa?
- e) Milloin työ on lisätyötä?
- f) Milloin työ on lain mukaista ylityötä?
- g) Milloin työ on sopimuksen mukaan ylityötä ns. TES-ylityötä?

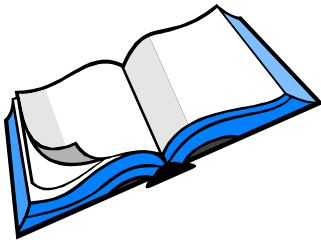
Vuorokauden ja viikon vaihtuminen, 42 §

- *Jollei toisin sovita, vuorokausi vaihtuu kello 24 ja viikko alkaa maanantaista*
 - Työvuorokausi alkaa klo 00 ja työviikko alkaa maanantaina klo 00
 - Koskee lisä-, yli- ja sunnuntaityötä
 - Päättyykö viikkolepo sunnuntaina klo 24 vai maanantaina klo 7:00?
- Työnantaja ja työntekijä voivat keskenään sopia työvuorokaudesta
- Työehtosopimuksessa on usein sovittu työvuorokaudesta
 - Esim. työvuorokausi alkaa säännöllisen työvuoron alkaessa klo 7.00



Lisä- ja ylityön käsite

LAKI

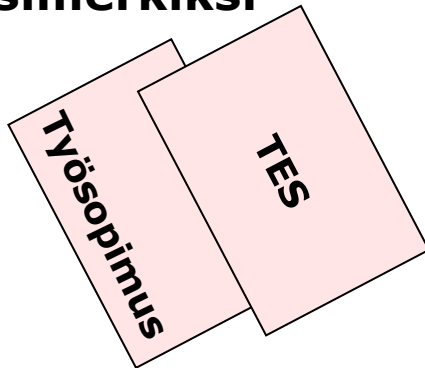


Säännöllinen
enimmäistyöaika
työaikalaissa

Ylityö

Ylityö

Esimerkiksi



Sovittu
lyhyempi
työaika



↑
Lisätyö

Ylityö

Työnantajan aloite ja työntekijän suostumus, 17 §

- *Lisä- ja ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta*
- *Ylityön teettäminen edellyttää, että työntekijä antaa kutakin kertaa varten erikseen siihen suostumuksensa*
 - Työntekijä voi antaa suostumuksensa ylityöhön lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen
- *Lisätyötä saa teettää vain, jos työntekijä antaa siihen suostumuksensa*
- *Lisätyöstä voidaan sopia työ sopimuksessa*
 - Työntekijällä on tällöin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä
 - Koskee myös osa-aikatyöntekijää, jolla kiinteä työaika

Lisätyösuostumus vaihtelevissa työajoissa, 17.3 §

- Jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1:11 §:ssä tarkoitetulla tavalla,
- *työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antaman suostumuksen perusteella*
- Työvuoroluetteloon merkityt tunnit ovat säännöllistä työaikaa
- Työvuoroluettelon laatimisen jälkeen tarjotut työtunnit ovat lisätyötä tai ylityötä
- Lisätyösuostumus sitoo työntekijää
 - Suostumus voidaan antaa rajattuna ja ehdollisena

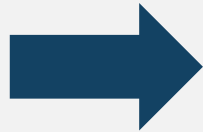
Työvuoroluettelo vaihtelevissa työajoissa, TAL 35 §

1. *Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto on sitova vain työajan vähimmäismäärän suhteen*
 - Työnantaja on velvollinen tarjoamaan työtä
 - Työntekijä on velvollinen vastaanottamaan vähimmäismäärän työtä
2. *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

Työntekijän suostumus työn tekemiseen

Työaikaehto 10 - 40 tuntia viikossa. Työnantaja teettää 20 tuntia

**Työvuoroluettelon
lisäksi tehdyt,
tunnit 6 tuntia**



Lisätyötä. Työnantaja saa teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan annetun suostumuksen perusteella.

**Työvuoroluettelo
vähimmäistyöajan
lisäksi merkityt
tunnit, 8 tuntia**



Säännöllistä työaika. Työnantajalla ei velvollisuutta tarjota työtä, työntekijällä ei velvollisuutta vastaanottaa työtä. Työnantajan on ennen työvuoroluettelon laatimista tiedusteltava, missä määrin ja millä edellytyksillä työntekijä voi ottaa työtä vastaan.

**Vähimmäistyöaika,
10 tuntia**

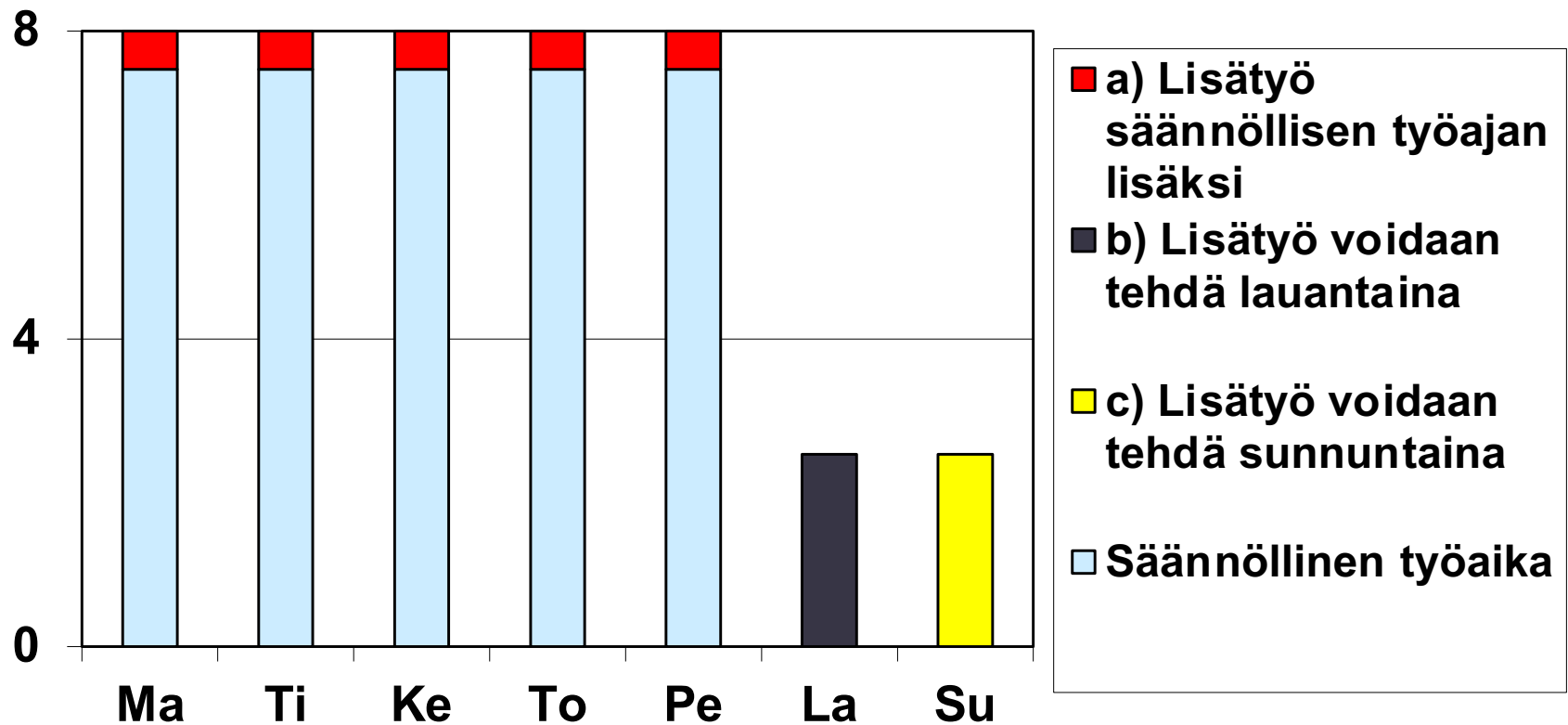


Säännöllistä työaika. Työnantaja on sitoutunut tarjoamaan ja työntekijä on sitoutunut tekemään 10 tuntia viikossa.

Lisä- ja ylityö yleistyöajassa, 16 §

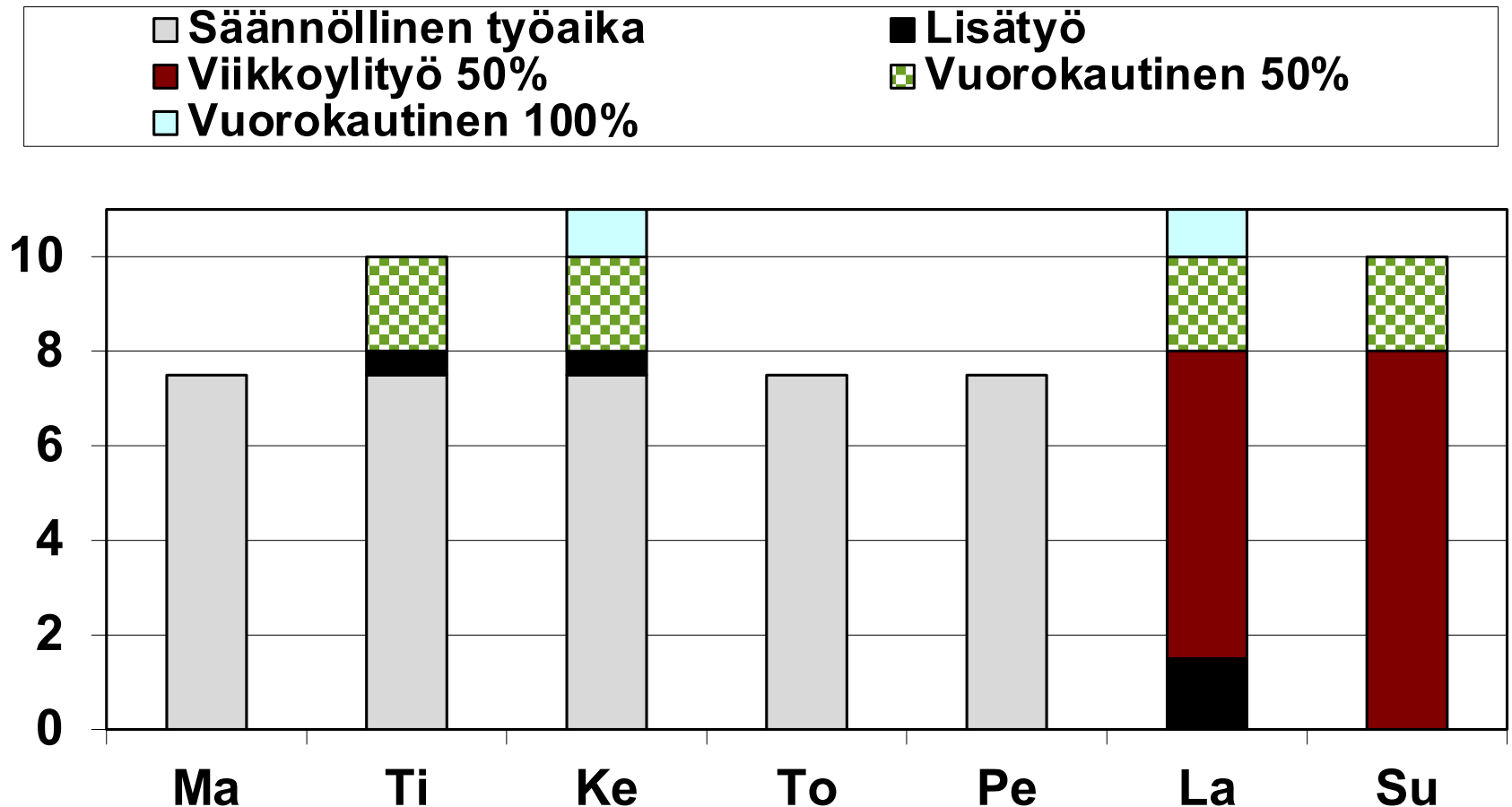
- ***Vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa***
 - Vuorokautisesta ylityöstä 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 %
 - Vuorokautisesta ylityöstä 2 tunnin ylimenevät tunnit 100 %
- ***Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä***
 - Viikoittaisen ylityön korotus on 50 %
- ***Lisätyötä on työvuoroluetteloön merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä***
 - Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus (ns. yksinkertainen palkka)

Milloin lisätyötä voidaan tehdä?



Lisätyö voidaan tehdä työviikon aikana tai lauantaina tai sunnuntaina

Lisä- ja ylityön palkka työaikalain mukaan



Esimerkki. Lakisääteisen viikkoylityön määrä

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yht.
Työvuoroluettelo	8	8	8	8	8	-	-	40
Toteutunut työaika	12	12	12	12	12	12	-	72
Vuorokautinen ylityö	4	4	4	4	4	4	-	24

<i>Viikkoylityön laskentakaava</i>	Työtunnit
Toteutunut työaika	72
<i>./. vuorokautinen ylityö</i>	24
= Muu työ kuin vuorokautinen ylityö	48
<i>./. työaikalain mukainen viikkotyöaika</i>	40
= Viikkoylityö	8

Esimerkki. Lisätyö ja ylityö, työaika 37,5 h/vko

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yht.
Työvuoroluettelo	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5			37,5
Toteutunut työaika	12	11	5	9	8	9		54
Säännöllistä työaika	7,5	7,5	5	7,5	7,5	2,5		37,5
Lisätyö	0,5	0,5		0,5	0,5	0,5		2,5
Vuorokautinen ylityö	4	3		1		1		9

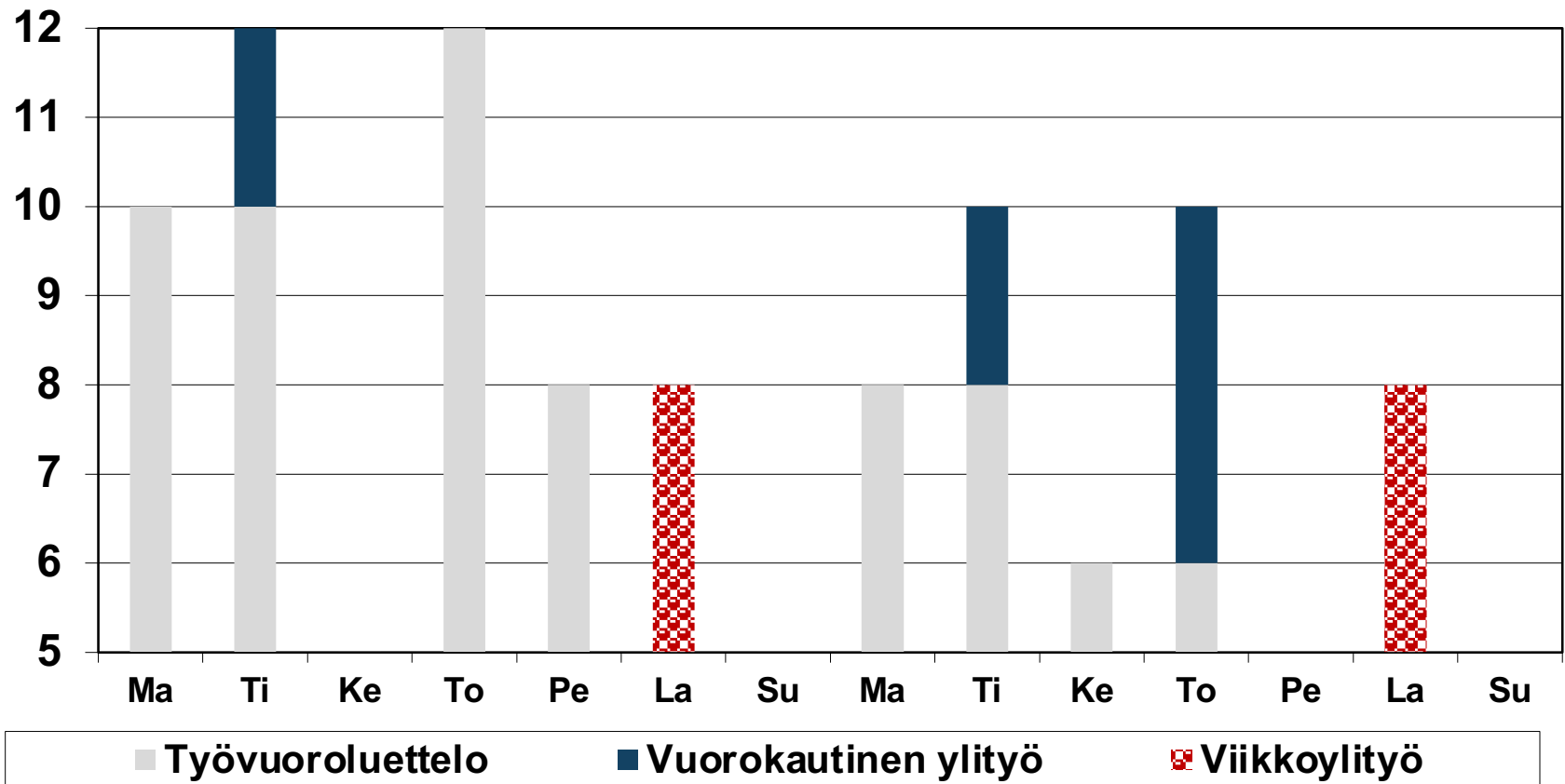
<i>Viikkoylityön laskentakaava</i>	<i>Työtunnit</i>
Toteutunut työaika	54
<i>./. vuorokautinen ylityö</i>	9
= Muu työ kuin vuorokautinen ylityö	45
<i>./. työaikalain mukainen viikkotyöaika (40 h)</i>	40
= Viikkoylityö	5
• <i>Lisätyö (korotus 50 %, jos tes-määräys)</i>	2,5

Ylityö keskimääräisessä työajassa, 16.3 §

- ***Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluetteloön merkityn säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi***
 - Jos työvuoroluettelon mukaan työpäivä on 12 tuntia, ylityötä on 12 tunnin ylimenevät työtunnit
 - Jos työvuoroluettelon mukaan työpäivä on 6 tuntia, ylityötä on 6 tunnin ylimenevät työtunnit
- ***Viikoittaista ylityötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole vuorokautista ylityötä***
 - Käytännössä vapaapäivänä tehty työ
- Kun sovelletaan työaikalakiin, työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen taikka työehtosopimukseen perustuvaa keskimääräistä työaikaa

Työehtosopimukseen perustuva työaika

- Vuorokautinen ylityö syntyy, kun työvuoroluettelon mukainen työaika ylittyy
- Viikkoylityötä on työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä tehty työ



Lisätyö keskimääräisessä työajassa, 16.3 §

- *Jos keskimääräisen työajan on sovittu tasoittuvan alle 40 tuntiin viikossa, säännöllisen työajan lisäksi tehty työ on kuitenkin **lisätyötä 40 viikkotuntiin saakka***
 - Työnantajan ja työntekijän on aina säännöllisen työajan ylittyessä tiedettävä, onko kysymys lisätyöstä vai ylityöstä
- Vasta lisätyön ylittävä työ on vuorokautista tai viikoittaista ylityötä
- Vuorokautista ylityötä syntyy, kun lisätyö on tehty ja
 - Työtä tehdään työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi
- Viikoittaista ylityötä on vapaapäivänä tehty työ, kun lisätyö on tehty

Lisätyö keskimääräisessä työajassa, 16.3 §

1. Kullakin viikolla lisätyötä voidaan tehdä 40 viikkotyötuntiin saakka

- Jos viikon säännöllinen työaika on 32 tuntia, sen lisäksi tehty työ on lisätyötä 40 tuntiin saakka (8 tuntia)
- Jos viikon säännöllinen työaika on 42 tuntia, sen lisäksi tehty työ on heti ylityötä

2. Tasoittumisjakson lisätyö

= viikkojen lukumäärä x (40 - sovittu viikkotuntimäärä)

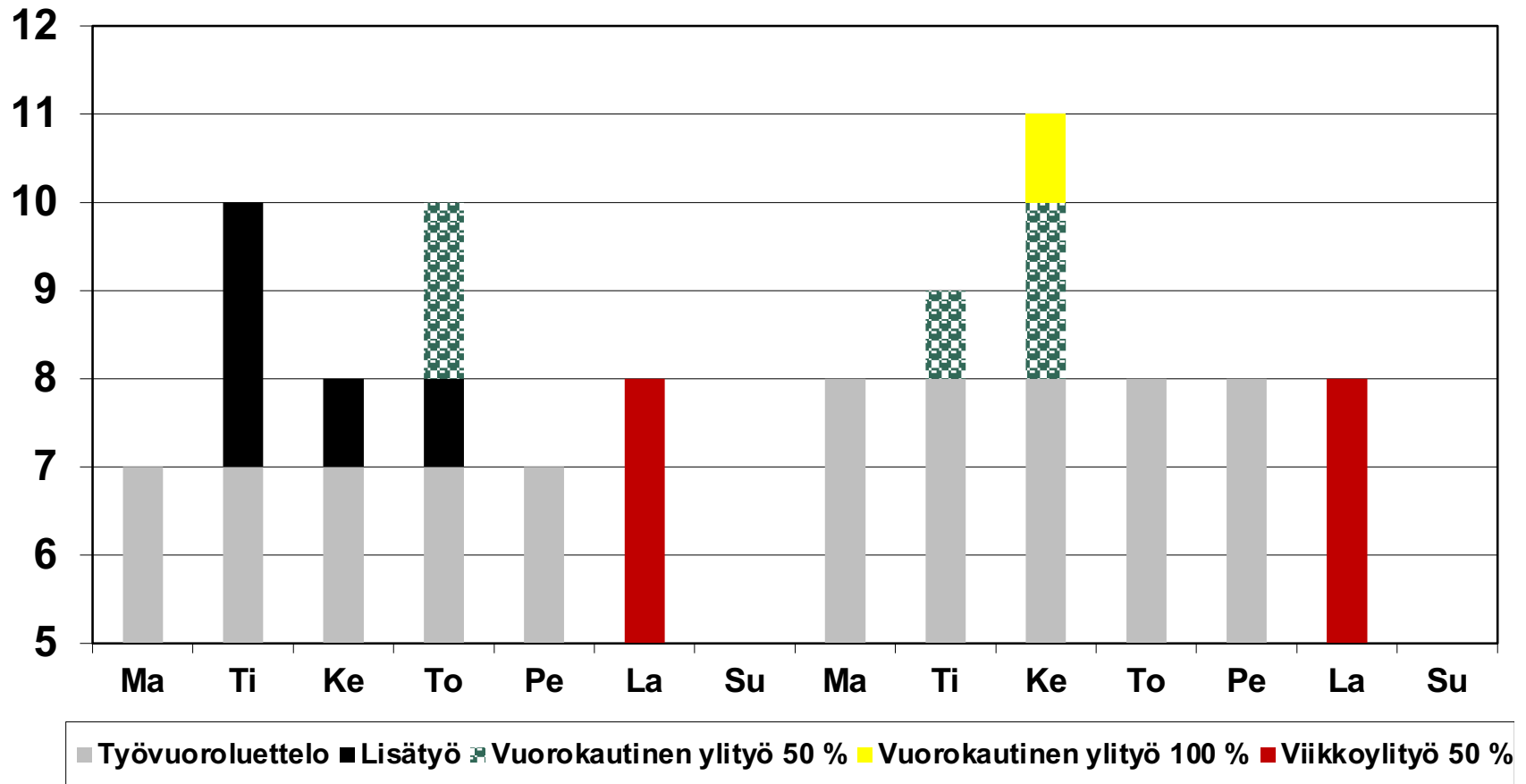
- Kun tasoittumisjakson lisätyö on tehty, sen lisäksi tehty työ on ylityötä

Esimerkki. Lisätyö keskimääräisessä työajassa

- On sovittu säännöllisestä työajasta, joka tasoittuu 37,5 viikkotuntiin 10 viikon pituisen tasoittumisjakson aikana
 - Ylityötä syntyy, kun jakson aikana on työskennelty 400 tuntia
- Ylityötä syntyy sen jälkeen, kun työntekijä on ensin tehnyt lisätyötä 25 tuntia jaksolla ($= 10 \times 2,5$)
 - Vuorokautista ylityötäkään ei synny ennen kuin lisätyö on tehty
- ***Lisätyötä ei kuitenkaan voi enää teettää sen jälkeen, kun säännöllinen työaika ja lisätyö ylittävät 40 tuntia viikossa***

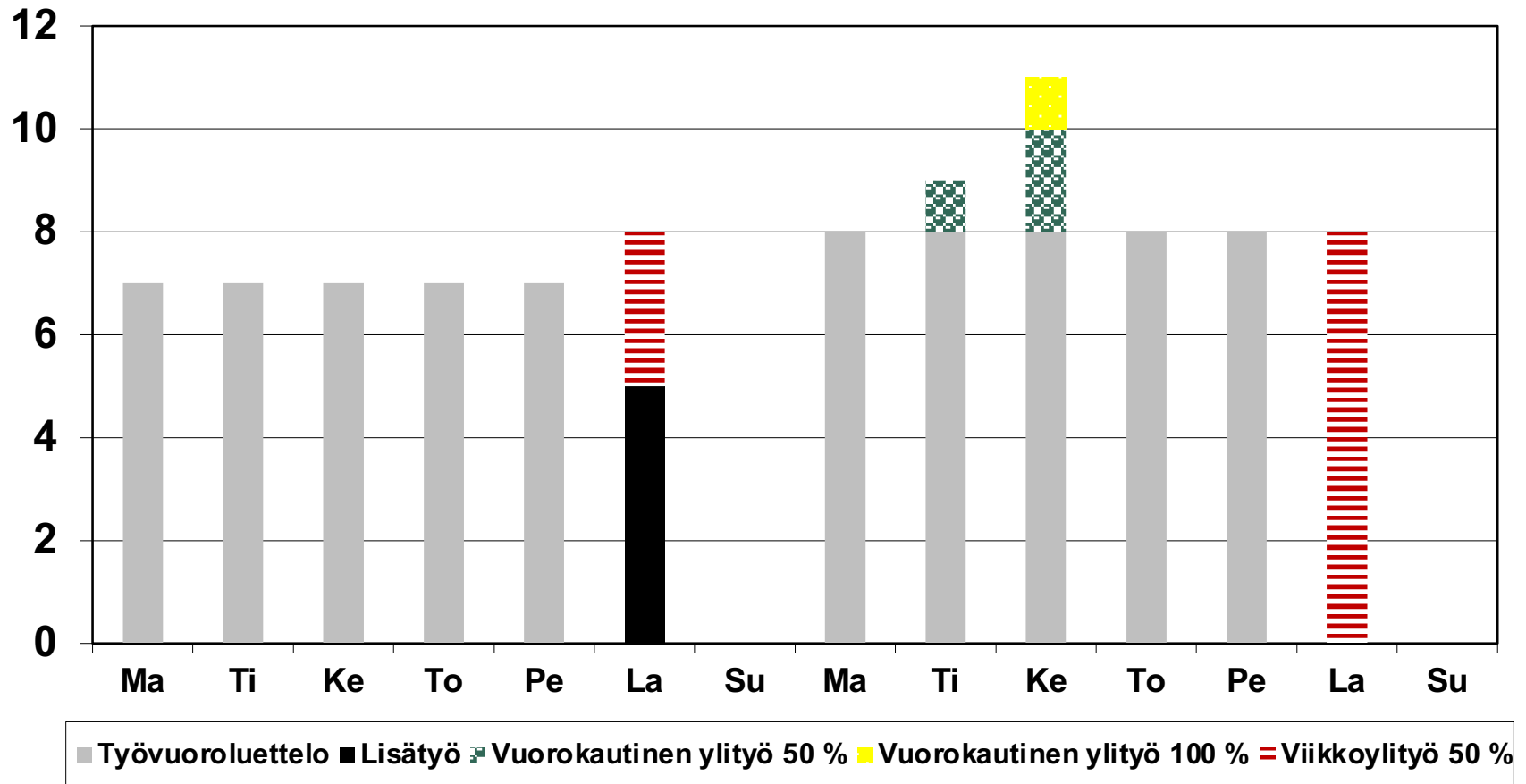
Esimerkki. Lisätyö keskimääräisessä työajassa

- Ensimmäisen viikon lisätyö (5 h) on tehtävä ennen kuin ylityötä voi syntyä
- Ensimmäisellä viikolla lisätyötä voidaan tehdä 40 tuntiin saakka



Esimerkki 2. Lisätyö keskimääräisessä työajassa

- Jakson lisätyö (5 h) on tehtävä ennen kuin ylityötä voi syntyä
- Viikkoylityötä on vapaapäivänä tehty työ, joka ei ole lisätyötä



Työajan enimmäismäärä, 18 §

- *Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana*
 - Koskee kaikkia työaikajärjestelmiä
 - Ei edellytä seurantajärjestelmää, selviää työaikakirjanpidosta
- Enimmäistyöaikaan luetaan työaikalain mukainen työaika
 - Kaikki tehdyt työtunnit, säännöllistä työaika, lisätyötä tai ylityötä
 - Myös hätätyötunnit ja aloittamis- ja lopettamistyötunnit
- Työehtosopimuksella seurantajakso voidaan pidentää 12 kuukauteen asti
 - Valtakunnallisella työehtosopimuksella (työnantajat ja työntekijät)

Enimmäistyöaika

Vanha työaikalaki	Tuntia	Nykyinen työaikalaki	Tuntia
Säännöllinen viikkotyöaika	40	Enimmäistyöaika viikossa	48
Työviikkoja, jos lomaoikeus 5 viikkoa	48	Työviikkoja, jos lomaoikeus 4 viikkoa	48
= Säännöllisiä työtunteja	1 920		
+ Ylityön enimmäismäärä	250		
+ Lisäylityö	80		
= Työtunteja yhteensä	2 250	= Työtunteja yhteensä	2 304

- **Nykyisin mukaan enimmäistyöaika on 2 250 tuntia vuodessa, kun 4 viikon loma**
 - Ei oikeuskäytäntöä, vähentääkö viides lomaviikko jatkossa enimmäistyöaikaa
 - Ilmeisesti vähentää, vaikka ei perustu työaikadirektiiviin

Työajan enimmäismäärässä ei oteta huomioon

- ***Vuosilomaa ja sairauslomaa ei oteta huomioon työajan enimmäismäärää laskettaessa***
 - Myös lisävapaapäiviä ei oteta huomioon työajan enimmäismäärässä
 - Eivät saa vaikuttaa työajan keskimäärää laskettaessa
- Ongelma, miten poissaolo otetaan huomioon, jos
 - Työntekijä on poissa yhden tai muutaman päivän viikolla
 - Poissaolo osuu vuosikolmannesten vaihteeseen
- Muut poissaolot eivät vähennä enimmäistyöaikaa
 - Perhevapaat, arkipyhät, työajan lyhennysvapaat
 - Myös itsenäisyyspäivä ja vapunpäivä (lakisääteisiä)

Työneuvoston lausunto työajan enimmäismäärästä (TN 1488-22)

- Neljän kalenterikuukauden pituinen tarkastelujakso
 - Ei voi olla neljä neljän viikon jaksoa
 - Miten seuranta voidaan toteuttaa 2 viikon palkkakausilla???
 - Tarkastelujaksot ovat itsenäisiä ja toisistaan erillisiä jaksoja
- Tasoittumisjaksoa lyhyemmiksi sovituissa määräaikaissä työsuhteissa enimmäistyöaika tulee suhteuttaa työsuhteen pituuden mukaisesti
- ***Tämä tarkoittaa sitä, että työajan enimmäismäärä suhteutetaan määräaikaisen työsopimuksen pituuteen***
 - Esimerkiksi yhden kuukauden pituisessa työsuhteessa työajan enimmäismäärä on yksi neljäsosa siitä, mitä se voisi olla neljän kuukauden pituisessa koko tasoittumisjakson kestävässä työsuhteessa

Työneuvoston lausunto työajan enimmäismäärästä (TN 1488-22)

- Jos työsuhde päättyy ennakoimattomasti irtisanomisen, purkamisen tai sopimisen johdosta ennen tarkastelujakson päättymistä
 - Työnantaja on saanut suunnitella työajan määrän olettaen, että työsuhde jatkuu sovitun mukaisesti ja että työaika saadaan tasoittumaan tarkastelujakson aikana
- ***Näissä tilanteissa ei ole mahdollista (eikä siis tarvitse) toteuttaa suhteuttamista***
- On huomattava, että työaika tulee kuitenkin tasoittaa ennen työsuhteen päättymistä, mikäli se on mahdollista esimerkiksi irtisanomisaikana

Työneuvoston lausunto työajan enimmäismäärästä (TN 1488-22)

- Erilaisten poissaolojen aikaa ei oteta huomioon työajan enimmäismäärää laskettaessa
 - Koska kysymys ei ole työajaksi luettavasta ajasta
- Palkallisen vuosiloman jaksot ja sairauslomajakset eivät sisälly seurantajaksoon tai ne eivät saa vaikuttaa keskiarvoa laskettaessa
- Työneuvoston käsityksen mukaan mainittu rajoitus voisi vaikuttaa ainoastaan tasoittumisjaksoon
 - Tasoittumisjakson enimmäistyöaika vähenee
 - Poissaolotunteja ei lisätä työajan enimmäismäärään

Työajan enimmäismäärän seurantajakso

- ***Työnantaja voi valita seurantajakson alkamisajankohdan***
 - Lakiesityksessä ei sanota, kuinka seurantajakso lasketaan
- Seurantajakso voidaan määritellä 7 päivän jaksoissa esimerkiksi viikkoina, jotka osuvat neljän kuukauden ajanjaksolle
 1. Seurantajakso voi alkaa kalenterivuoden (tammikuun) alusta
 2. Seurantajakso voi noudattaa työnantajan palkanmaksukausia
 - Työaikakirjanpito pitää ennalta jakaa 4 kuukauden ajanjaksoihin
 3. Seurantajakso voi olla työntekijäkohtainen
 - Ensimmäinen seurantajakso voi alkaa sen kalenterikuukauden alusta, jonka aikana työntekijä ensimmäisen kerran tekee ylityötä
 - Edellyttäen, että työaikakirjanpitoa ei ole ennalta jaettu neljän kuukauden jaksoihin

Esimerkki. Työajan enimmäismäärä lasketaan kalenterikuukausilta työpäivien tarkkuudella

- *Vuosikolmannekseen osuvat työpäivät kerrotaan työpäivän keskimääräisellä enimmäispituudella*
 - Kalenterikuukausien säännölliset työpäivät mukaan lukien arkipyhät
- Työajan enimmäismäärä 835 tuntia ($= 9,6 \times 87$) tai 844 (88 kpl)
 - Työpäivän keskimääräinen pituus 9,6 tuntia ($= 48 : 5$)
 - Työpäiviä ja arkipyhiä 87 kpl ajalla 1.1. – 30.4.2020

Tammi	Helmi	Maalis	Huhti	Touko	Kesä	Heinä	Elo	Syys	Loka	Marras	Joulu
835 (637,5*)				835 (675*)				844 (637,5*)			
Työtunnit yhteensä 2 514 (jota vähentää vuosiloma ja itsenäisyyspäivä ???)											

* Säännöllinen työaika, jos työpäivän pituus 7,5 h

Aloittamis- ja lopettamistyö, 17.5 §

- Aloittamis- ja lopettamistyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään
 - Jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko työaikansa
 - Vuorotyössä tietojen vaihtamiseksi työntekijöiden kesken
- ***Aloittamis- ja lopettamistyötä enintään 5 tuntia viikossa***
 - »
- Päivittäistä työaikaa, joka voi olla lisä- tai ylityötä
 - Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen palkka
 - Ylityöstä maksetaan korotettu palkka
- Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työsopimuksessa
 - Että työnantaja voi ilman työntekijän erikseen antamaa suostumusta teettää aloittamis- ja lopettamistyötä
 - Muutoin työntekijän suostumus kutakin kertaa varten erikseen

Aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettava erillinen korvaus, 38 §

- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että säännöllisen työajan ulkopuolella tehdystä
- ***Aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettava korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena***
- Korvaus voidaan sopia kaikkien työntekijöiden kanssa
- Korvauksen tulee määrältään vastata 20 §:n mukaan määräytyvää ylityökorvausta
- Työaikakirjanpitoon merkitään arvioitu aloittamis- ja lopettamistyön määrä

Hätätyö, 19 §

- Hätätyö on työtä, jolla torjutaan ennalta arvaamattoman tapahtuman aiheuttama
 - Säännöllisen toiminnan keskeytys tai sen uhka
 - Henkilöiden hengen tai terveyden vaarantuminen
 - Omaisuuden tai ympäristön vaarantuminen
- ***Hätätyössä ei ole työaikarajoituksia***
 - Suostumusta ei tarvita, kaikki ovat velvollisia tekemään
 - Työajan pituutta ei ole millään tavalla lepoajoilla rajoitettu
 - Enimmäistyöaika voidaan tasoittaa hätätyön teettämistä seuraavan tasoittumisjakson aikana
- Hätätyötä saa teettää enintään 2 viikkoa
- Maksetaan lisä- ja ylikorvaus sekä sunnuntaityökorvaus
- Työnantajan on ilmoitettava työsuojeluviranomaisille
 - Hätätyön syyt, laajuus ja todennäköinen kesto

Hälytysluonteinen työ (työehtosopimuksissa)

- Työaikalaki ei tunne hälytysluonteista työtä
- ***Hälytysluonteisesta työstä on työehtosopimuksessa määräys***
- Hälytysluonteinen työ perustuu erilliseen kutsuun
- Hälytystyöstä maksetaan ylimääräinen ns. hälytysraha
- Lyhyemmältä kuin tunnin työajalta maksetaan tunnin palkka
- Matkustusaika luetaan joissain sopimuksissa työaikaan
- Jos työ on ylityötä, maksetaan ylityökorvaukset (vrk-ylityö 100%)

Korvausten maksaminen erillisenä korvauksena, 38 §

- *Työnantaja ja työntekijä saavat sopia **lisä- ja ylityökorvausten sekä sunnuntaityöstä** maksettavan korvauksen maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena*
 - 1) Työntekijän kanssa, jonka pääasiallisena tehtävänä on johtaa ja valvoa muiden työntekijöiden työtä
 - Koskee kaikkia esimiesasemassa olevia työntekijöitä
 - 2) Työntekijän kanssa, joka on tehnyt sopimuksen joustotyöstä
 - Sopimus päättyy, kun joustotyöaikaa koskeva sopimus päättyy
- Kuukausikorvausta koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti
 - Irtisanominen seuraavan palkanmaksukauden päättymiseen
 - Työaikakirjanpitoon merkitään arvioitu lisä-, yli-, ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa

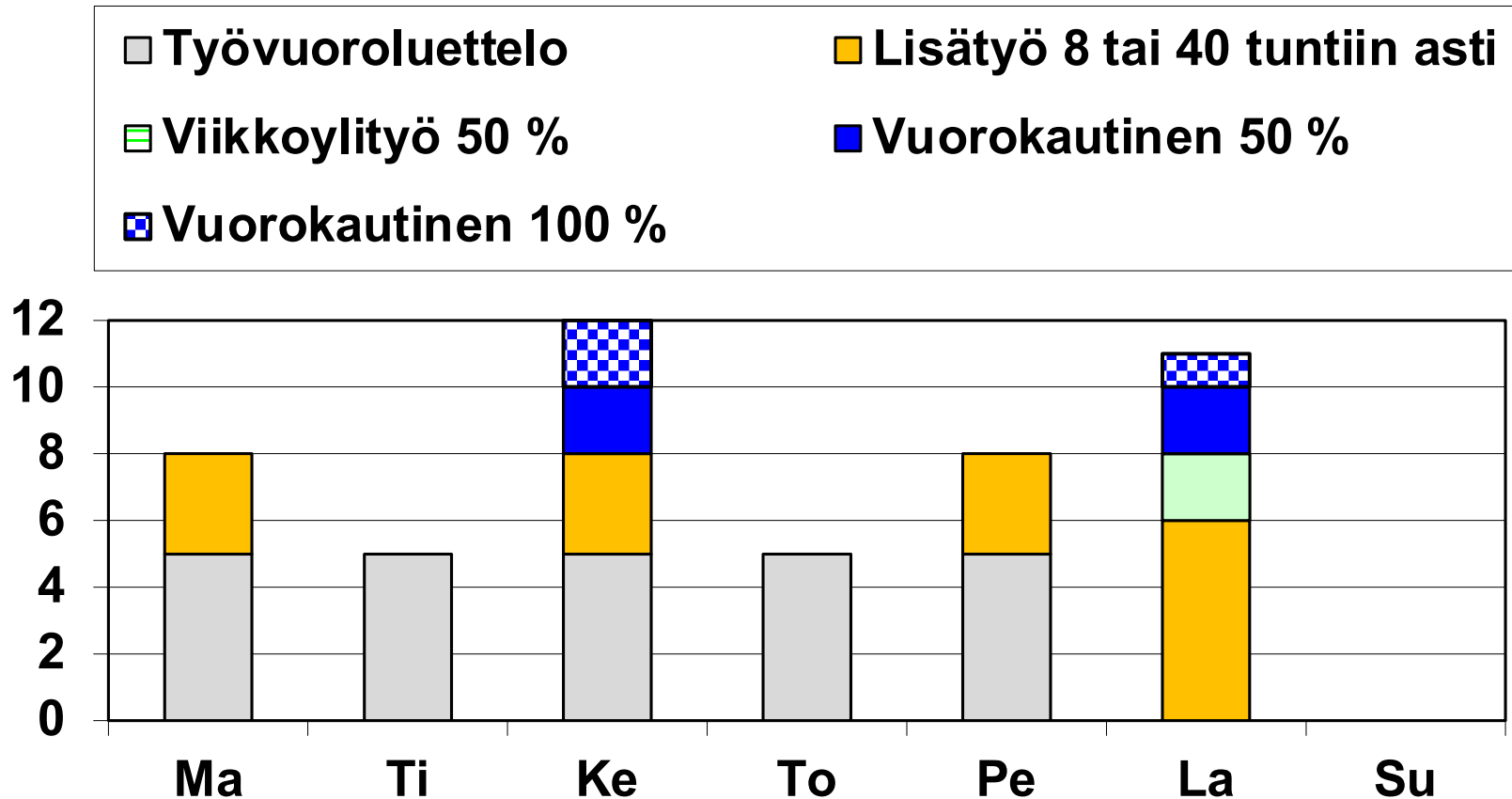
Lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettava korvaus vapaana, 21 §

- *Sunnuntaityön korotusosa voidaan vaihtaa vapaaksi*
- *Palkka lisä- ja ylityöstä voidaan sopia vaihdettavaksi vapaa-ajaksi*
 - Palkka voidaan vaihtaa kokonaan tai osittain vapaaksi
 - Vapaa-ajan pituus lasketaan korotettuna kuten ylityökorvaus
- Vapaa-aika annettava 6 kuukauden kuluessa työn tekemisestä
 - Määräaika voidaan sopia pidemmäksikin
- Vapaa-ajan ajankohdasta on ensisijaisesti sovittava
 - Työnantaja määrää ajankohdan, jos ajankohdasta ei voida sopia
 - Tällöin työntekijä voi vaatia korvausta rahana
 - Ylityövapaa siirtyy, jos sairaus alkaa ennen vapaata (oikeuskäytäntö)
- Vapaa voidaan siirtää työaikapankkiin
 - Vapaa voidaan yhdistää vuosilomalain mukaiseen säästövapaaseen

Lisä- ja ylityö osa-aikatyössä

- ***Osa-aikatyössä suurin osa on lisätyötä, josta maksetaan yksinkertainen palkka***
 - Työvuoroluettelon laatimisen jälkeen tarjotut työtunnit lisätyötä
 - Kuitenkin enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa
- Ylityötunnit ja ylityökorvaus määräytyvät kuten kokoaikaisella
 - Sopimusperusteinen ylityö (TES-ylityö) kuten kokoaikaisella
 - Lisätyö, joka korvataan työehtosopimuksen mukaan korotettuna
- Oikeus sunnuntaityökorvaukseen ja viikkovapaakorvaukseen
 - Korvaus säännöllisiltä työtunneilta, lisä- ja ylityötunneilta
- Etuudet voivat rajoittaa lisä- ja ylityön tekemistä
 - Osittainen vanhempainraha, joustava ja osittainen hoitoraha, soviteltu työttömyyspäiväraha

Lisä- ja ylityö osa-aikatyössä, työaikalaki



- Lauantaina tehtävä 6 tuntia lisätyötä
- Lauantaina syntyy 2 tuntia viikkoylityötä

Työsopimuksen päättymisen kesken tasoittumisjakson, 22 §

- *Jos työsuhde päättyy kesken tasoittumisjakson, työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta palkka*
 - Liukuva työaika, keskimääräinen työaika, joustotyöaika
 - Työsuhteen päättymisen syillä ei ole merkitystä
- *Alittavilta työtunneilta työnantaja saa vähentää palkkaa*
- *Ns. yksinkertainen palkka, ei ylityökorotusta*
 - Lisätyö korvataan samalla tavalla
- *Liukuvan työajan plussatunnit korvataan ja miinustunnit vähennetään*

Työsopimuksen päättymisen kesken tasoittumisjakson, 22 §

- Kuinka monta tuntia säännöllinen tehty työaika on sovittua työaikaa pidempi
- Ylityötunnit vähennetään tehdyistä työtunneista

- *Korvattavat työtunnit =*

Tehdyt työtunnit ./.. ylityötunnit ./.. (sovittu viikkotyöaika x viikkojen lukumäärä)

Esimerkki. Työsopimuksen päättymisen kesken tasoittumisjakson

- Pekan työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa
- Tasoittumisjakso 6 viikkoa, mutta Pekan työsuhde päättyy kolmannen viikon perjantaina

Työaika	Työtunnit
Toteutunut työaika jakson 3 ensimmäisellä viikolla	137
./.. Vuorokautiset ja viikkoylityötunnit	-5
= Muu työ kuin ylityö	132
Keskimäärin viikkoa kohti ($= 132 : 3$)	44
40 tunnin ylitys viikkoa kohti ($= 44 - 40$)	4
Kolmea viikkoa vastaava ylitys ($= 4 \times 3$)	12
Tarkistus; ylittävät työtunnit $= 137 - 5 - (3 \times 40)$	12

Työaika

Ylityön korotusosa

Lisä- ja ylityön perusosan laskeminen, 23 §

- 1. Tuntipalkka on sovittu tuntipalkka**
 - 2. Suorituspalkka jaetaan työhön käytetyllä tuntimäärällä**
 - 3. Kuukausipalkka jaetaan säännöllisen työajan tunneilla**
 - Päivä- ja viikkopalkka sekä muut kausipalkat lasketaan samalla tavalla säännöllisen työajan tunneilta
 - Kuukausipalkkaan ei voi sisältyä ylityön perus- eikä korotusosaa
- Perusosan laskemisesta voidaan sopia siten, että säännöllisen työajan ansio jaetaan vuotuisesta säännöllisestä työajasta lasketulla keskimääräisellä jakajalla

Luontoisedut ylityökorvauksia laskettaessa

- *Luontoisedut otetaan huomioon perusosaa laskettaessa*
- Raha-arvona käytetään edun käypää arvoa
 - Lakiesityksestä ei käy ilmi, mistä arvosta perusosa lasketaan
 - Käyvän arvon perusteesta voidaan sopia työntekijän kanssa
 - Verotusarvo, jos käypää arvoa ei voida määritellä, paitsi ravintoetu
- Autoetu 650 € kuukaudessa
 - Tuntipalkka, jos jakaja on 172,5 = $650 : 172,5 = 3,77$ €
- Puhelinetu 20 € kuukaudessa
 - Tuntipalkka, jos jakaja on 172,5 = $20 : 172,5 = 0,12$ €
- Ravintoetu, verotusarvo 6,50 €, nimellisarvo 10,40 €
 - Päivittäinen työaika 7,5 tuntia
 - Luontoisetu tunnilta $10,40 : 7,5 = 1,39$ €

Tulos- tai voittopalkkiot perusosassa, 23 §

- Tulos- tai voittopalkkiota ei lueta säännöllisen työajan ansioon, jos
 - a) Palkkio on työsuorituksesta riippumaton (välillinen) tai*
 - b) Palkkio maksetaan enintään 2 kertaa vuodessa*
- *Ilmaisulla tarkoitetaan aika- ja suorituspalkan lisäksi maksettavia eriä, joilla pyritään toisaalta kannustamaan työntekijöitä ja toisaalta jakamaan henkilöstölle osa yrityksen tuloksesta*
 - Perusosaan luetaan suora urakkapalkka, osaurakkapalkka sekä sellainen palkkiopalkka, joka perustuu tuotantoon
 - Taloudelliseen tunnuslukuun, tuottavuuden kehitykseen, käyttöasteeseen tai muihin vastaaviin tulosmittareihin perustuva, ***varsinaista palkkausta täydentävä palkkaus ja voittopalkkio*** jäävät lisä- ja ylityökorvausten ulkopuolelle

Tulos- ja voittopalkkiot ylityökorvausta laskettaessa

1. Voittopalkkio, jota ei oteta huomioon ylityökorvausta laskettaessa
 - Voittopalkkio maksetaan kerran tai kaksi vuodessa
 - Eikä määräytymis- tai jakoperuste sisällä työpanosta
2. Tulospalkkio, josta lasketaan vain korotusosa
 - Työntekijän työpanos vaikuttaa välittömästi palkkion määrään
 - Ylityön perusosa sisältyy palkkioon eli kertyy työtä tehtäessä
 - Palkkion jakoperuste sisältää työpanoksen esim. tehdyt työtunnit
3. Tulospalkkio, josta lasketaan perusosa ja korotusosa
 - Palkkion määräytymis- tai jakoperuste ei sisällä työpanosta
 - Jakoperuste kuukausipalkka, tuntipalkka, säännöllisen työajan tunnit
 - ¼ vuosittain maksettava tulospalkkio, jakoperuste kuukausipalkka

Työaika

Työaika-asiakirjat

Työajan tasoittumissuunnitelma, 29 §

- ***Laadittava, jos säännöllinen työaika järjestetty keskimääräiseksi***
 - Työaikalakiin, työnantajan ja työntekijän sopimukseen taikka työehtosopimukseen perustuvaan keskimääräiseen työaikaan
 - Ei koske liukuvaa työaikaakaan eikä joustotyötä
- Vähintään ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu sovittuun tai säädettyyn keskimäärään
- Käytävä ilmi vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika
- Työnantajalla vapaa muuttamismahdollisuus
 - Muutoksista ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin
- Työntekijöiden edustajan tai työntekijöiden kuulemisvelvollisuus
 - Luottamusmies- tai -valtuutettu, muu työntekijöiden edustaja
 - Tilaisuus ja riittävä aika esittää mielipiteensä suunnitelmasta

Työvuoroluettelo, 30 §

- Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo
- ***Josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ja ruokataukojen ajankohdat (kellonajat)***
 - Määrittelee säännöllisen työajan, kun viikkotyöaika voi vaihdella
 - Ratkaiseva merkitys arvioitaessa, onko kyse säännöllisestä työajasta vai lisä- tai ylityöstä
- Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, ***kuitenkin vähintään viikoksi***
 - Samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa
 - Työntekijöiden edustajalle tai työntekijälle tulee varata mahdollisuus lausua mielipiteensä työvuoroluettelosta

Työvuoroluettelo

- Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, **viimeistään viikkoa ennen** ajanjakson alkamista
- Työvuoroluetteloa saa muuttaa vain, jos työntekijä siihen suostuu
 - Tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä
- ***Työvuoroluettelo saadaan antaa toistaiseksi voimassa olevana***
 - Liukuva työaika ja joustotyöaika
 - Liukuvaa työaika tai joustotyöaika koskeva sopimus korvaa työvuoroluettelon, kun siitä ilmenevät työajan sijoitteluun sovellettavat periaatteet
 - Työssä, jossa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtelee
- Työnantajan on säilytettävä työvuoroluettelot vähintään kanneajan päättymiseen asti, elleivät tiedot käy ilmi työaikakirjanpidosta

Työaikakirjanpito, 32 §

- Työnantajan on pidettävä työaikakirjanpitoa
 - Antaa turvaa perusteettomia palkkavaatimuksia vastaan
 - Työaikakirjanpidon säilytysaika kanneajan päättymiseen asti
- Työaikakirjanpitoa voidaan pitää kahdella eri kirjaustavalla
 - Työnantaja saa valita työtuntien rekisteröimistavan
 - Voidaan yhdistää palkkakirjanpidon kanssa
- Työaikakirjanpidon, työvuoroluettelon yms. esittäminen
 - Työsuojeluviranomaiselle
 - Luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai muulle edustajalle
- Työntekijälle annettava pyynnöstä kirjallinen selvitys
 - Työvuoroluettelon ja työaikakirjanpidon merkinnöistä

Työaikakirjanpito TAL 32 §

Kirjanpitoon on merkittävä työntekijöittäin joko

- a) Säännöllisen työajan tunnit ja niiden lisäksi erikseen lisää-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä maksetut korvaukset*
 - b) Kaikki tehdyt työtunnit ja lisäksi erikseen yli-, hätä-, ja sunnuntaityötunnit sekä niiden korotusosat*
- Kun lisää voidaan maksaa kiinteänä korvauksena, merkitään
 - Arvioitu lisää-, yli-, ja sunnuntaityön määrä
 - Arvioitu aloittamis- ja lopettamistyön määrä

Työajan rekisteröinti kuukausipalkkaisilla

Työnantajan on pidettävä luetteloa:

1. Säännöllisen työajan tunneista
2. Lisä-, yli- ja sunnuntaityöntunneista ja
3. Niistä suoritetuista korvauksista

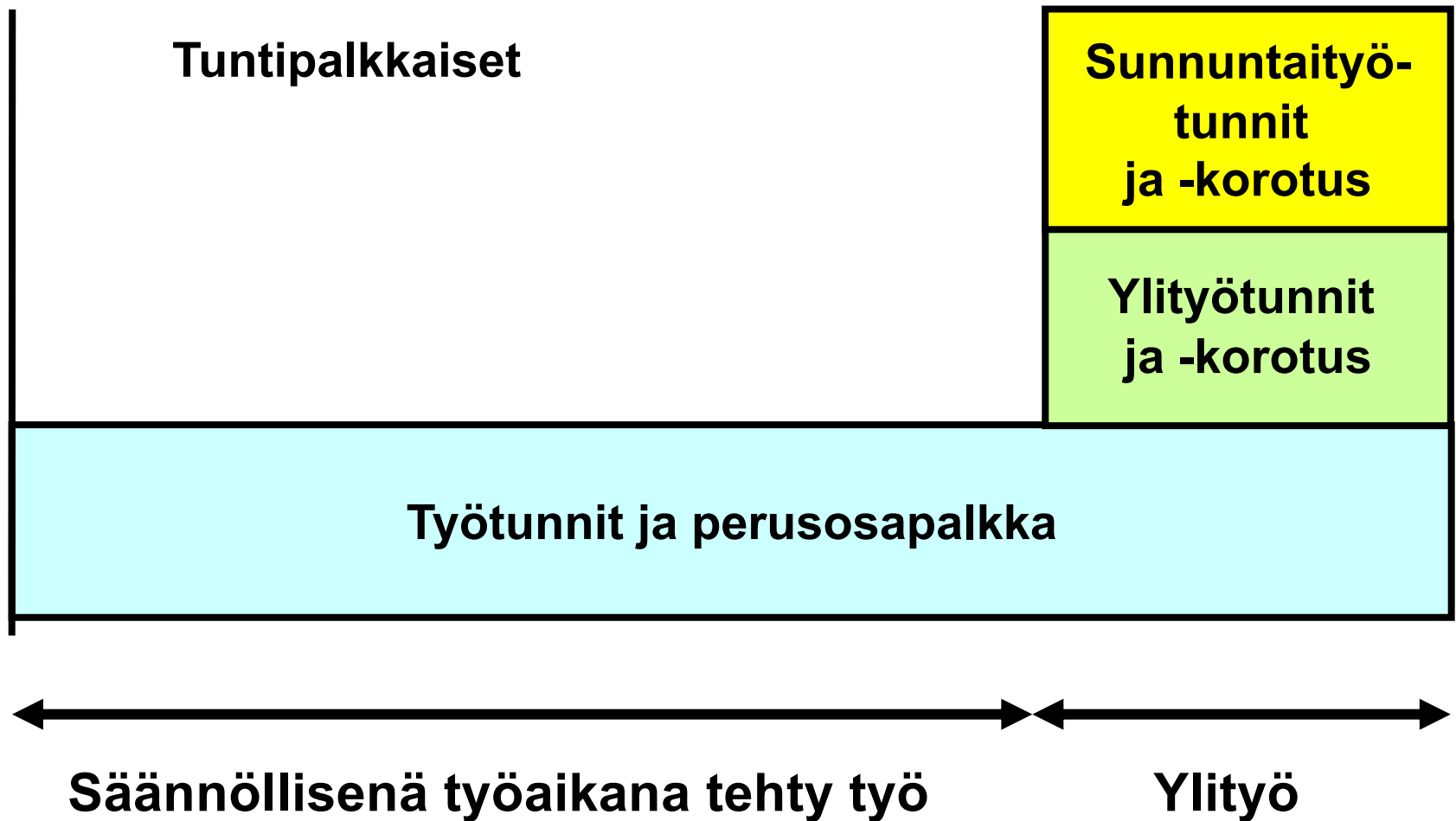
Työtunnit ja niiden palkka

**Ylityö-
korvaus**

Säännöllisenä työaikana tehty työ

Ylityö

Tuntien ja palkkojen rekisteröinti



Työaika

Säännösten pakottavuus

Säännösten pakottavuus, 33 §

- *Sopimus, jolla heikennetään työntekijälle tässä laissa säädettyjä etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu*
- Kun säännöksestä poikkeaminen on mahdollista työsopimuksella, se käy ilmi suoraan säännöksen sanamuodosta
- Säännösten pakottavuus merkitsee sitä, että lain kiertäminen on kiellettyä
 - Sopimus tai yksittäinen sopimusehto, jolla vähennetään työntekijän lain säännöksellä turvattua oikeutta tai etuutta, on mitätön
 - Samoin toiminnan järjestely, johon on ryhdytty työaikalain säännösten kiertämiseksi, on mitätön

Mistä asioista työsopimuksella voidaan sopia?

- Nimenomaan sovittu työaikaehto sitoo työnantajaa
 - *Esim. työntekijä sitoutuu työskentelemään eri työaikamuodoissa*
- Työsopimusta tehtäessä tai työsuhteen aikana voidaan sopia
 - Lisätyön tekemisestä (paitsi vaihtelevissa työajoissa)
 - Sunnuntaityön tekemisestä
 - Varallaolosta ja varallaolokorvauksesta (lisä- ja ylityösuostumus)
 - Aloittamis- ja lopettamistyön tekemisestä työnantajan määräyksellä
 - Kahdesta lisä- ja ylityövuorosta yötyössä (5 yötyövuoron jälkeen)
 - Sunnuntai-, lisä- ja ylityön korvaaminen vapaa-aikana (21 §)
 - Ylityön perusosan laskemisesta keskimääräisellä jakajalla (23 §)
 - Viikkolepo keskimääräisenä 12 viikon jaksolla (27.2 §)

Työaikalain pakottavat säännökset

- Työaikalaisissa pakottavalla tavalla säädettyjä asioita ovat:
 - Soveltamisala ja sen poikkeukset
 - Työajaksi luettava aika
 - Lisä- ja ylityön määritelmät
 - Lisätyön tekemisen edellytyksenä oleva työntekijän suostumus
 - Ylityön tekemisen edellytyksenä oleva työntekijän suostumus
 - Korvaavien lepoaikojen antaminen
 - Hätätyön tekemisen edellytykset
 - Enimmäistyöaikaa koskeva säännös ja siihen luettavat työtunnit
 - Työaikakirjanpito, kanneaika, ajopäiväkirja
- Pakottavuus tarkoittaa sitä, että näistä asioista ei saa sopia työntekijän vahingoksi edes työehtosopimuksella

Poikkeaminen työehtosopimuksella, 34 §

- Työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys saavat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta
 - Yleistyöaika, vuorotyö, jaksotyö, moottoriajoneuvon kuljettaja
- *Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana*
- *Laissa luettelo muista asioista*, joista valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset saavat työehtosopimuksessa sopia
 - Työajaksi luettavasta ajasta ei voida poiketa
 - Vuorotyön käsitteestä ei voida työehtosopimuksella poiketa

Työehtosopimuksella toisin sovittavia asioita

- 1) 4 §:ssä varallaolosta
- 2) 8 §:ssä tehtävistä, joissa yötyötä saadaan teettää, yötyöntekijän enimmäistyöajasta 24 tunnin aikana, yötyöajan tasoittumisesta ja sen sijoittumisesta kuitenkin siten, että se käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakson, johon sisältyy kello 24:n ja 05:n välinen aika
- 3) 12 §:n 2 momentissa liukuvan työajan rajoista, enimmäiskertymästä ja seurantajakson pituudesta
- 4) 15 §:n 2 momentissa lyhennettyä työaika koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta
- 5) 17 §:ssä sunnuntaityötä koskevasta suostumuksesta
- 6) 18 §:ssä enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen; teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä tasoittumisjakson pituus voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen

Työehtosopimuksella toisin sovittavia asioita

- 7) 20 §:ssä lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta
- 8) 21 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityöstä maksetun korvauksen antamisesta vapaa-aikana
- 9) 22 §:ssä työsopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson
- 10) 23 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta
- 11) 24 §:ssä päivittäisistä tauoista
- 12) 25 §:ssä vuorokausilevosta, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitetusta korvaavasta lepoajasta
- 13) 26 §:ssä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta
- 14) 27 §:ssä viikkolevosta
- 15) 28 §:n 1 momentissa viikkolevosta poikkeamisesta
- 16) 29 §:ssä työajan tasoittumissuunnitelmasta
- 17) 30 §:ssä työvuoroluettelosta

Joustotyöaika ja työaikapankki, 34 §

- Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia **joustotyöaikaa** vastaavasta työajasta sekä **työaikapankkia** vastaavasta järjestelystä tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan laissa tarkoitetun työaikapankin sijasta ottaa käyttöön
- ***Työehtosopimuksella ei saa kuitenkaan kieltää laissa tarkoitettua joustotyöajan eikä työaikapankin käyttämistä***
- Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa
 - Lisäksi poikkeuksia sairaalassa tai eläinsairaalassa päivystävien lääkärien osalta

Työehtosopimuksen soveltaminen, 34 §

- *Työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen määräyksiä niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen*
 - Järjestäytymätön tai väärään yhdistykseen kuuluva työntekijä
- Määräyksiä saadaan noudattaa vielä työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, jossa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa
 - Tämän jälkeen molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevien määräysten soveltaminen on lopetettava tasoittumisjakson päättyessä
 - Ilmoitus vähintään kaksi viikkoa ennen tasoittumisjakson päättymistä

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset, 35 §

- Työnantaja, jonka on noudatettava yleissitovaa työehtosopimusta (TSL 2:7 §), saa noudattaa sen soveltamisalalla myös yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä
 - Määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka
- Myös niitä, joilla on jollain tavoin vähennetty tai muutettu työntekijän lain pakottaviin säännöksiin perustuvia etuja
- ***Ei kuitenkaan niitä määräyksiä (34.2 §), jotka edellyttävät paikallista sopimista***
 - Poikkeus säännöllisestä työajasta saa sopia

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta, 37 §

- ***Yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saa tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia säännöllistä työaika koskevia paikallisia sopimuksia***
 - Yleistyöaika, vuorotyö, jaksotyö ja moottoriajoneuvon kuljettaja
 - Keskimääräisen säännöllisen työajan tasoittumisjakson pidentäminen
- Paikallinen sopimus voidaan tehdä työehtosopimuksen määräyksen sallimissa rajoissa
- Noudattaen työehtosopimuksessa määrättyjä menettelytapamääräyksiä
 - Lukuun ottamatta työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä ja erimielisyyksien ratkaisemista koskevia määräyksiä

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta, 37 §

- ***Paikallisen sopimuksen saavat tehdä työehtosopimuksessa määrätyt osapuolet***
 - Jos työehtosopimuksessa on paikallisen sopimuksen osapuoleksi määrätty luottamusmies, mutta tällaista ei ole valittu, sopimuksen saa henkilöstön puolesta tehdä luottamusvaltuutettu (TSL 13.3 §) tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja
 - Työsuojeluvaltuutettu, yt-edustaja tai muu valittu edustaja
- Jos työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai muuta edustajaa, työnantajan on varattava heille tilaisuus valita keskuudestaan edustaja ennen neuvottelujen aloittamista
- Jos edustajaa ei ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä, kaikki työntekijät yksimielisesti

Paikallisen sopimuksen sitovuus, 38 §

- Työntekijöiden valitseman edustajan tekemä säännöllistä työaika koskeva sopimus on annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista
- *Sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan*
- *Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista*

Paikallisen sopimuksen tekeminen ja irtisanominen, 38 §

- Sopimus säännöllisestä työajasta on tehtävä kirjallisesti
 - Jolleivät sopijapuolet pidä sitä tarpeettomana (esim. työpäivän sisäänteko) tai työehtosopimuksesta muuta johdu
 - Jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa, se on kuitenkin aina tehtävä kirjallisesti
- ***Irtisanomisaika määräytyy lähtökohtaisesti yleissitovan työehtosopimuksen mukaisesti ja toissijaisesti***
 - Jos muusta ei ole sovittu, toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen
 - Toistaiseksi tehty säännöllistä työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä
 - Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus

Työaika

Erinäiset säännökset

Aluehallintoviranomaisen poikkeuslupa, 39 §

- Aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan:
 - 1) Poiketa säännöllistä työaikaa ja vuorokausilepoa koskevista säännöksistä
 - Työssä, jota tehdään vain aika ajoin vuorokautisen työajan kuluessa
 - 2) Käyttää jaksotyöaikaa myös muussa tehtävässä
 - 3) Tehdä yötyötä työssä, joka on toiminnan luonteen vuoksi välttämätöntä tehdä yöllä
 - 4) Poiketa velvollisuudesta laatia työvuoroluettelo, jos sen laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa
- Työnantaja ja työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta, jos olosuhteet eivät ole muuttuneet

Kanneaika (saatavien vanhentumisaika), 40 §

- *Oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen raukeaa, jos kannetta **työsuhteen jatkuessa** ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt*
- ***Työsuhteen päätyttyä työaikasaatavaa koskeva kanne on pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt, tai saatava raukeaa***
- Kanneajat koskevat kaikkia työaikasaatavia, sekä työaikalakiin että työehtosopimukseen perustuvia työaikasaatavia
 - Säännös koskee kaikkia työaikalain työ- ja lepoaikasääntelyyn pohjautuvia työaikasidonnaisia korvauksia (KKO:2018:10)
 - Vertaa TT:2019-30, TT:2022:26, joissa sovellettiin TSL 13:9.3 §:ää

Erityisiä kanneaikoja, 40 §

- Jos rahakorvauksen sijasta annettava **vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästövapaaseen**, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, **jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa**, tai oikeus korvaukseen raukeaa
- **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**
 - Pankkiin siirretyn saatavan perustetta koskee normaali kanneaika
 - Kanneaika määräytyy tämän mukaisesti, vaikka työaikapankkia koskeva sopimus ei täytä pankille säädettyjä edellytyksiä

Nähtävänäpito ja työneuvoston lausunto

- ***Työaikalaki on pidettävä työpaikoilla työntekijöiden saatavilla***
 - Työaikalaki, sen nojalla annetut säännökset, määräykset ja poikkeusluvut, työaikalain nojalla tehtyt työpaikalla yleisesti sovellettavat sopimukset sekä käytössä oleva työajan tasoittumissuunnitelma ja työvuoroluettelo (41 §)
 - Yleisesti sovellettava sopimus, joka koskee useaa työntekijää
 - Sähköisessä muodossa, jos se on kaikkien työntekijöiden käytössä
- Työneuvosto antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta (46 §)
 - Yksittäinen työnantaja ei voi pyytää, käytännössä keskusjärjestöt
 - Lausunto ei ole sitova, otetaan huomioon muun aineiston ohella
- Lain noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen (47 §)

Työaika rikkomus, 44 §

- 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 työaika rikkomuksesta sakkoon
 - Vastuun kohdentumisesta työnantajan ja tämän edustajien kesken säädetään rikoslain 47 luvun 7 §:ssä
- Työaikakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta työaika rikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä

Kotityöntekijöiden vuosilomaetuudet

- ***Työaikalakia sovelletaan myös kotityöntekijöihin***
 - Kotityöntekijöiden osalta on pidettävä kirjaa työtunneista ja –päivistä
- ***Kotityöntekijän vuosiloma ja lomapalkka määräytyy normaalisti***

Työaika

**Moottoriajoneuvon kuljettajaa
koskevat säännökset**

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika, 9 §

- Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika voidaan järjestää kuten yleistyöaika, vuorotyöaika tai jaksotyöaika
- ***Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saa olla enintään 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana***
 - Jos moottoriajoneuvon kuljettajan työtä ei voida muulla tavoin järjestää tarkoituksenmukaisesti, saadaan vuorokautista työaikaa pidentää enintään 13 tuntiin, kunhan työaika ei ylitä 22:a tuntia pidennetyn työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana
- Säännöllisesti vähintään neljä tuntia kello 24:n ja 07:n välisenä aikana työskentelevän moottoriajoneuvon kuljettajan työaika on kuitenkin enintään kymmenen tuntia 24 tunnin aikana

Moottoriajoneuvon kuljettajan enimmäistyöaika, 18.2 §

- ***Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika ei saa kalenteriviikon aikana ylittää 60:tä tuntia***
 - Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten työehtosopimuksella voidaan sopia viikon enimmäistyöajasta
- Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä (24.3 §)

Moottoriajoneuvon kuljettajan päivittäinen lepoaika (24.3 §)

- Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä
- Muita lepoaikoja ei sovelleta, koska niihin sovelletaan suoraan EU:n ajo- ja lepoaika-asetusta

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo,

26 §

- ***Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 10 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona***
 - Muulle kuin 2 §:n 2 momentissa tarkoitettulle moottoriajoneuvon kuljettajalle
 - TAL 2.2 §:ää koskee ajo- ja lepoaika-asetus
- Kuljetustehtävän niin vaatiessa vuorokautinen lepoaika saadaan enintään kahdesti lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksona

Henkilökohtainen ajopäiväkirja, 31 §

- 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 jakson päätyttyä ennen seuraavan jakson alkamista
- ***Moottoriajoneuvon kuljettajan on pidettävä ajon aikana mukanaan kuluvan viikon ajopäiväkirja ja edellisen viikon viimeisen ajopäivän ajopäiväkirja***
 - Ajopäiväkirjan sijasta saadaan käyttää ajopiirturia
- Työnantajan on säilytettävä ajopäiväkirjoja yhden vuoden ajan

Työaika-rikkomus, 44 §

- Työaika-rikkomuksesta tuomitaan myös moottoriajoneuvon kuljettaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää tekemättä 31 §:ssä säädetyt merkinnät ajopäiväkirjaan tai ei pidä ajopäiväkirjaa mukanaan ajon aikana (44 §)
- Rangaistus ajo- ja lepoaika-asetuksen rikkomisesta säädetään liikenteen palveluista annetun lain (320/2017) VI osan 2 luvun 6 §:ssä (45 §)