

# Uusi työaikalaki: työajan suunnittelu ja seuranta

Verkkoseminaari 12.1. 2021 klo 15–16

[www.tyosuojelu.fi/live3](http://www.tyosuojelu.fi/live3)



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu



Aki Eriksson, lakimies

# Lain voimaantulo ja siirtymä

- Uusi työaikalaki astui voimaan 1.1.2020
- Siirtymäaika päättyi 31.12.2020
- "Vanhoja" työehtosopimusmääräyksiä saa soveltaa työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.
- Toistaiseksi voimassa olevat poikkeusluvut lakkasivat olemasta voimassa 31.12.2020. Määräajan voimassa olevat poikkeusluvut ovat voimassa määräajan päättymiseen saakka.
  - Lisätietoa poikkeusluvista [www.tyosuojelu.fi/tietoameista/asiointi/luvut-ja-ilmoitukset](http://www.tyosuojelu.fi/tietoameista/asiointi/luvut-ja-ilmoitukset)



# Verkkoseminaarin aiheet

## Työaikasuunnittelun raamit

- Työaikajärjestelmät päivitettiin
- Lepoaikojen merkitys kasvoi
- Yötyö vapautui hieman

## Enimmäistyöajan seuranta

- Miten määritellään seurantajakso?
- Mitä seurataan?
- Miten vuosiloma ja muut vapaat vaikuttavat tähän?

## Työaika-asiakirjat

- Työvuoroluettelon helpotuksia
- Työaikakirjanpito pysyy entisellään



# Työaikasuunnittelun raamit



Yleistyoaika

Vuorotyö

Jaksotyö

Yötyö

Sopimukseen  
perustuva  
säännöllinen  
työaika



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu





## Yleistyöaika 5 §

- Säännöllinen työaika enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa
- Voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana ylittämättä 8 tunnin päivittäistä työaikaa

# Jaksotyö 7 §

- kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia, tai
- kahden viikon pituisena jaksone enintään 80 t
- Perustellusta syystä voidaan järjestää myös keskimääräiseksi:
  - Kahden kolmiviikkoisjakson aikana tai kolmen kaksiviikkoisjakson työaika enintään 240 t
  - Työaika ei saa kumpanakaan kolmen viikon jaksone ylittää 128 tuntia, eikä
  - yhdenkään kahden viikon jaksone aikana 88 tuntia.

**Säännöksessä on tyhjentävä luettelo siitä, missä töissä jaksotyötä voi tehdä.**

Joustava työaika  
Liukuva työaika  
Työaikapankki

Näitä käsitellään  
verkkoseminaarissa 5.5.2021



# Vuorotyö 6 §

- Vuorojen vaihduttava säännöllisesti
- Muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin
- Kyseessä määritelmäsäännös
  - ei työaikamalli
- Oikeuttaa yötyöhön





## Yötyö 8 §

- Työ jota tehdään klo 23:n ja 6:n välisenä aikana
- Säännöllisesti vain säännöksessä mainituissa tehtävissä
- Tilapäinen/epäsäännöllinen yötyö sallittua
- Jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä max 5 yövuoroa peräkkäin
- Työntekijän erillisellä suostumuksella 2 vuoroa lisää



# Sopimismahdollisuus kasvoi

# Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika 11 §

- Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään **kahdella** tunnilla.
- Sopimusoikeutta rajoittavat työsuhteessa sovellettavan työehtosopimuksen määräykset.
- Työsuhteissa joissa ei sovelleta mitään työehtosopimusta, voidaan työajan pidentämisestä sopia.
- Mahdollistaa **10** tunnin työpäivän tekemisen.
- Viikoittainen työaika saa olla enintään 48 tuntia.
- Viikoittainen työaika tulee tasoittua enintään 40 tuntiin enintään 4 kk ajanjakson aikana.



Levätäkin pitää

## Pääsääntö:

Jokaista työvuoron antamista seuraavan 24 tunnin aikana **11 tunnin** keskeytymätön vuorokausilepo (pl. varallaoloaikana tehty työ)



## Vuorokausilevon lyhentäminen

Jaksotyössä työn järjestelyihin liittyvistä syistä  
**9 tuntia**

Liukuvaa työaika ja joustotyöaika sovellettaessa  
**7 tuntia**

Työntekijöiden edustajan kanssa tehdyllä sopimuksella voidaan tilapäisesti lyhentää **7 tuntiin**

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen vuoksi voidaan lyhentää **5 tuntiin** kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana




- Vuorojen vaihtuessa
- Työtä tehdään useita jaksoja päivässä
- Työ- ja asuinpaikka kaukana toisistaan
- Kausiluonteisessa työssä ruuhkahuipun tasoittamiseksi
- Tapaturman tai tapaturman vaaran yhteydessä
- Turvallisuus- ja vartiointityössä, omaisuuden tai henkilöiden suojaamiseksi
- Työssä, joka välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi

Jaksotyössä työn järjestelyihin liittyvistä syistä  
**9 tuntia**

Liukuvaa työaikaa ja joustotyöaikaa sovellettaessa  
**7 tuntia**

Työntekijöiden edustajan kanssa tehdyllä sopimuksella voidaan tilapäisesti lyhentää **7 tuntiin**

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen vuoksi voidaan lyhentää **5 tuntiin** kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana





# Esimerkki: Jaksotyö terveydenhuollossa ja lyhennetty lepoaika



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu

# Jaksotyö ja lyhennetty lepoaika

Uuden työaikalain mukaan vuorokausilepo on 11 tuntia myös jaksotyössä (ennen 9 tuntia). Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn **järjestelyihin liittyvistä syistä** lyhentää 9 tuntiin.

- Saako lyhennetty lepoaika olla säännöllistä? Mitä säännöllisyydellä tarkoitetaan?
- Pitääkö olla lain mukaiset perusteet mainittuna jossain, kun on käytetty 9 tunnin lepoaika?
- Työntekijä toivoo 9 tunnin vuorokausilepoa, miten suhtautua siihen? Saako omasta toiveesta olla joka työvuoroluettelossa 9 tunnin vuorokausilepo tai -lepoja?
- Onko työvoimapula hyväksyttävä syy käyttää 9 tunnin vuorokausilepoa?



## Palautumista tehostettiin

# Korvaava vuorokausilepo

- Jos vuorokausilepoa on lyhennetty
  - Korvaava vuorokausilepo on annettava seuraavan vuorokausilevon yhteydessä.
  - Jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin mahdollista.
  - Viimeistään 14 vuorokauden kuluessa. (Ennen: 1 kuukauden kuluessa)
- Korvaava lepoaika annettava yhdenjaksoisena, ei saa sijoittaa varallaoloajalle
- Ei saa sopia toisin työehtosopimuksella



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu



# Enimmäistyöajan seuranta

# Työaikalaki 18 § – Työajan enimmäismäärä

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia tasoittumisjakson pituudesta säädetään 34 §:ssä.

Työehtosopimuksella voidaan sopia enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen; teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä tasoittumisjakson pituus voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen.





# Työajan enimmäismäärän laskenta (1/2)

Mikä huomioidaan työaikana enimmäismäärälaskennassa?

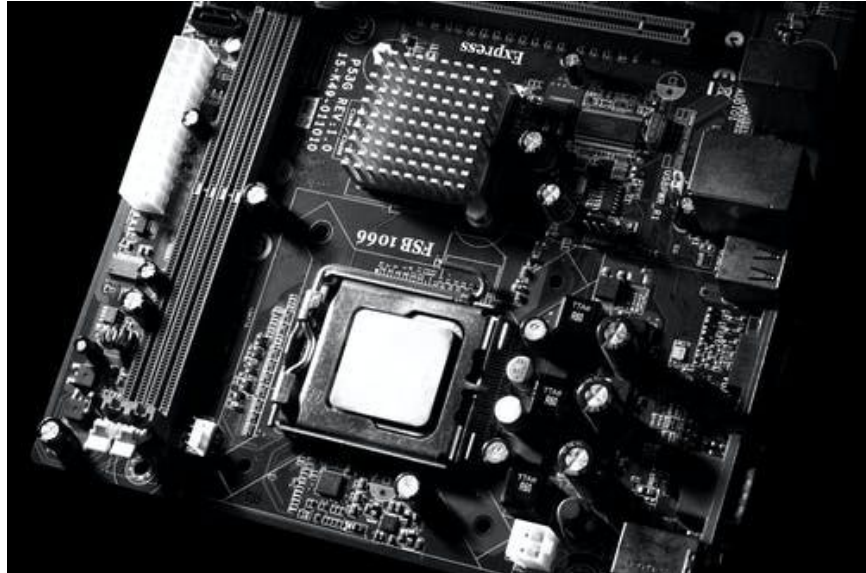
- TAL 3 §:n mukaan työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.
  - Myös työn kannalta välttämättömät terveystarkastukset ja päivystysluontoinen varallaolo
  - Määritelmä ei ole toisin sovittavissa
- Laskentaan ei oteta mukaan muita eriä, vaikka niistä maksettaisiin palkkaa, mm:
  - Palkalliset arkipyhät
  - Työajan tasoittumisvapaa (Pekkaset)
  - Matka-aika

# Työajan enimmäismäärän laskenta (2/2)

- Seurantajakso on ajanjakso, jolla on alku ja loppupiste
  - 48 tunnin keskiarvon ei siis tarvitse toteutua millä tahansa 4 kk jaksolla (rullaava)
  - Rullaava malli on mahdollinen, koska on työntekijää suojaavampi
- Laki ei ota kantaa jaksotyön jaksojen huomioimiseen enimmäistyöajan laskennassa.

## Tulkinta-apua

Euroopan unionin komission tulkitseva tiedonanto työaikadirektiivistä (2017/C 165/01)  
EUT:n tapaus C-254/18 (juoksevat/kiinteät jaksot)  
EUT:n tapaus C-306/16 (viikkolevon sijoittaminen)



# Miten tämä pitäisi hoitaa käytännössä?

- Vaihtoehtoja on useita.
- Pääasia on, että työaika ei ylitä 48 tuntia viikossa, eikä vuosiloma tai sairauspoissaolo lisää tehtävän työn määrää.



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu

# Esimerkki 1

**Tämä laskentatapa tuottaa vuoden  
enimmäistyöajaksi 2 304 h/v**

## Vuositasolla jakajana 48 viikkoa

- Pohjautuu hallituksen esityksen (HE) ja direktiivin ajatusmalliin.
- Tällöin 4 vko ylittävä vuosiloma ja sairausloma kirjataan työaikakertymään eli neutraloidaan. Neutralointi = säännöllisen työajan mukaiset tunnit / poissaolopäivä.
- Mikäli lomaa kertyy vähemmän kuin 4 viikkoa, käytetään jakajana todellisia työviikkoja.

## Lainmukaisella 4 kk seurantajaksoilla jakajana 16 viikkoa

- Tällöin on luontevaa ajatella 4 kk jaksoa neljänä 4 viikon jaksone = 16 vko.
- Laskenta vastaa HE:n 48 viikon tilannetta.
- Tällöin 4 viikkoa ylittävä vuosiloma ja sairausloma kirjataan työaikakertymään eli neutraloidaan.
- Ongelmaksi muodostuu 4 viikon loman sijoittaminen seurantajaksoille tilanteessa, jossa lomaa ei pidetä yhdenjaksoisena tai samana seurantajaksona.
- Haasteena myös vuosi-kuukausi-viikko -rytmin löytyminen.

# Esimerkki 2

Vuositasolla jakajana käytetään 52 viikkoa

- Tällöin vuosiloma ja sairauspoissaolot kirjataan työaikakertymään eli neutraloidaan
  - Kirjataan säännöllisen työajan mukaisina tunteina

Lain mukaisella 4 kk seurantajaksolla jakajana 17,3 viikkoa

- $(3 \times (4 \text{ kk} = 17,3)) = 52$  viikkoa)
- Vuosiloma, sairauspoissaolot ja perhevapaat neutralointina
- Tässä mallissa seurantajakson voi aloittaa 1.1. ja jaksotus kulkee kalenterikuukausina

**Tämä  
laskentatapa  
tuottaa  
vuoden  
enimmäis-  
työajaksi  
2 256 h/v**

# Mitä jos työsuhde on seurantajaksoa lyhyempi?

- Ei vaikuta laskentaan
- Tunnit eivät saa ylittää 48 tunnin enimmäismäärää 4 kk jaksolla, joten lyhyemmällä jaksolla voi tehdä suhteessa enemmän töitä.
  - Tasoittuu periaatteessa "työttömyysjaksolla", vrt. työajan kuormittavuus.
  - Vrt. aiemmat ylityökiintiöt lyhyissä työsuhhteissa
- Enimmäistyöaika 4 kk jaksolla 830 h ( $17,3 \times 48$  h)
- Enimmäistyöaika 2 kk jaksolla 830 h = 104 h / vko → 21 h / päivä
  - Käytännössä vuorokautiset ja viikoittaiset lepoajat rajoittavat edellä esitettyä







# Työaika-asiakirjat

# Työvuoroluettelo (1/4)

- Laadittava jokaiselle työpaikalle.
  - Säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajat täsmällisinä kellonaikoina
  - Päivittäisten taukojen ajankohdat
- Laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma
  - jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa.
- Laadittava vähintään viikoksi
- Työntekijän tai työntekijöiden edustajien vaatimuksesta varattava tilaisuus esittää mielipiteensä

**Työvuoroluettelon tärkein tehtävä on työ- ja vapaa-ajan yhteensovitus.**

# Työvuoroluettelo (2/4)

- Säilytettävä vähintään työaikalaisissa säädetyn kanneajan päättymiseen asti
  - elleivät tiedot käy ilmi työaikakirjanpidosta
- Saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen työvuoroluettelon ajanjakson alkamista
  - Tämä jälkeen luetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä
  - Ei voi sopia, että on oikeus muuttaa esim. säätilanteen muuttuessa



# Työvuoroluettelo (3/4)

- Työssä, jossa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele, tai jossa sovelletaan liukuvaa tai joustotyöaikaa, työvuoroluettelo voidaan antaa toistaiseksi voimassa olevana
- Liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa koskeva sopimus korvaa työvuoroluettelon silloin, kun siitä ilmenevät työajan sijoitteluun sovellettavat periaatteet





## Työvuoroluettelo (4/4)

- Jos työnantaja haluaa antaa vaihtelevaa työaika noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa määräajassa;
  - missä määrin ja
  - millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan.
- Määräaika ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista

“

**Työaika-  
kirjanpidon  
laiminlyönti on  
rangaistavaa.**



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu

## Työaikakirjanpito (1/2)

- Kirjanpitoon on merkittävä joko
  - Säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritettut korvaukset tai
  - Kaikki tehdyt työtunnit sekä erikseen yli-, hätä ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritettut korotusosat
- Jos työntekijän kanssa on tehty lain 38 §:n mukaisin edellytyksin sopimus lisä-, yli- ja sunnuntaityön maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena, on kirjanpitoon merkittävä arvioitu lisä-, yli-, ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa
- Säilytettävä kanneajan päättymiseen asti
  - Kalenterivuosi + 2 vuotta





# Työaikakirjanpito (2/2)

- Joustotyöaikaan noudattavan työntekijän on palkanmaksukausittain toimitettava työnantajalle luettelo säännöllisenä työaikana tekemistään tunneista siten, että siitä ilmenevät viikoittainen työaika ja viikkolepo. Työnantaja on velvollinen kirjaamaan vain nämä työntekijän ilmoittamat tiedot työaikakirjanpitoon.
- Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työaikapankin (14 §) käytöstä, työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän työaikapankkiin säästämistä eristä sekä työaikapankkiin siirrettyjen erien pitämisestä vapaana.



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu



# Tallenne ja esitysmateriaali: [www.tyosuojelu.fi/live3](http://www.tyosuojelu.fi/live3)

Lisätietoa työajasta:

- Tyosuojelu.fi > Työsuhde >
- Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonta  
0295 016 620, arkisin klo 9-15

“

**Nähdään taas!**

## Asiantuntijan työaikakysymykset -verkkoseminaari 5.5.2021

- Aiheina mm. joustotyöaika ja työaikapankki
- Tietoa tulevista tapahtumista:
  - Tilaa uutiskirje: [Tyosuojelu.fi/uutiskirje](https://tyosuojelu.fi/uutiskirje)
  - Twitter: @tervettatyota
  - Facebook: Työsuojeluhallinto
  - LinkedIn: Aluehallintovirasto – Työsuojelu



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu



Aluehallintovirasto  
Työsuojelu