

1. Yleistä

Työaikalaki (605/1996) on luonteeltaan pakottavaa oikeutta, jota sovelletaan sekä työ- että virkasuhteessa tehtävään työhön. Työsopimuksen ehdot, joilla vähennetään työntekijälle työaikalain mukaan tulevia etuja, ovat mitättömiä, ellei laissa nimenomaisesti säädetä toisin. Laki antaa mahdollisuuden valtakunnallisille työnantaja- ja työntekijäjärjestöille sopia laista poiketen työ- ja virkaehtosopimuksin, joissa ala- ja yrityskohtaiset erityistarpeet voidaan ottaa huomioon.

Työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan sopia muun muassa seuraavista asioista:

- työaikaan luettavasta ajasta,
- valmiusajasta,
- liukuvan työajan liukuma-ajasta ja enimmäiskertymästä,
- lisä- ja ylityöstä maksettavasta korvauksesta,
- yötyön tekemisestä muissa kuin laissa säädettyissä töissä,
- yövuoroista jaksotyössä,
- päivittäisistä lepoajoista,
- vuorokausilevosta,
- viikoittaisesta vapaa-ajasta ja siitä poikkeamisesta,
- sunnuntaityöstä ja siitä maksettavasta korotetusta palkasta,
- työajan tasoittumisjärjestelmästä sekä
- työvuoroluetteloista.

2. Lain soveltamisala ja poikkeukset soveltamisalasta (1-2 §)

Soveltamisala

Työaikalakia sovelletaan *työsopimuslaissa (55/2001) tarkoitetussa työsuhteessa tehtävään työhön*, ellei lain säännöksistä muuta johdu. Työtä tehdään työsuhteessa silloin, kuin työntekijä tekee sopimuksen perusteella ja vastiketta vastaan työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Työaikalakia sovelletaan *myös valtion virkamiehiin sekä kunnan, kuntayhtymän ja evankelis-luterilaisen kirkon sekä ortodoksisen kirkkokunnan viranhaltijoihin*, jollei toisin ole muualla säädetty. Alle 18-vuotiaiden tekemään työhön sovelletaan työaikalain lisäksi nuorista työntekijöistä annetun lain työaika koskevia säännöksiä.

Moottoriajoneuvon kuljettajat kuuluvat työaikalain soveltamisalaan. Lisäksi moottoriajoneuvon kuljettajien ajo- ja lepoajoista säädetään Euroopan yhteisöjen neuvoston asetuksessa (ETY) N:o 3820/85 tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta. Työaikalaisissa on omat säännökset moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta ja henkilökohtaisesta ajopäiväkirjasta.

Poikkeukset soveltamisalasta

Työaikalakia ei sovelleta sellaisten ylempien toimihenkilöiden työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai välittömästi tähän rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä.

Soveltamisalaratkaisu on tehdään tosiasiallisten työnteko-olosuhteiden perusteella, ja se edellyttää aina säännöksessä mainittujen kriteerien perusteella tehtävää kokonaisharkintaa.

Työaikalakia ei sovelleta työntekijöihin, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muissa uskonnollisissa yhteisöissä. Lakia ei myöskään sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävä työ jää työaikalain ulkopuolelle kuitenkin vain, jos se on luonteeltaan tai suoritusolosuhteiltaan niin itsenäistä, ettei työnantajalta voida edellyttää työntekijän työaikojen järjestelyä ja valvontaa sekä ettei työnantaja myöskään sitä tee. Lain ulkopuolelle jää lasten päivähoidosta annetussa laissa (36/1973) tarkoitettu perhepäivähoito ja työnantajan perheenjäsenen tekemä työ.

Työaikalakia ei sovelleta metsä-, metsänparannus- ja uittotyöhön eikä näihin liittyvään työhön lukuun ottamatta maastossa tehtävää koneellista metsä- ja metsänparannustyötä sekä puutavaran lähikuljetusta. Soveltamisalan ulkopuolelle jää myös uittotyö siltä osin, kun sitä tehdään uittokalustolla. Lakia ei sovelleta poronhoitoon eikä kalastukseen ja siihen välittömästi liittyvään saaliin käsittelyyn.

Työaikalakia ei myöskään sovelleta sellaisiin töihin, joissa noudatettavasta työajasta on säädetty erikseen. Tällaisia lakeja ovat:

- kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annettu laki (951/1977)
- puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annettu laki (218/1970)
- merityöaikalaki (296/1976)
- laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa (248/1982)
- laki puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta (218/1970)
- valtion virkamiesten työaika-asetus (822/1996).

Rajavartiolaitoksen virkamiehet jäävät työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Puolustusvoimissa osaan henkilöstöä sovelletaan työaikalakia valtion virkamiesten työaika-asetuksen perusteella. Puolustuvoimien ja virkamiesten työajoista on sovittu virkaehtosopimuksella.

Edellä mainituissa työissä tulee kuitenkin sovellettavaksi työaikalain säännös mahdollisuudesta sopia säännöllistä työaika lyhyemmästä työajasta henkilön siirtyessä osa-aikaeläkkeelle.

3. Työajaksi luettava aika (4 - 5 §)

Työaikalaisissa on yleinen määritelmä työaikaan luettavasta ajasta. Työaika on lähtökohtaisesti vain se aika, jonka työntekijä käyttää sopimuksen mukaisten työtehtäviensä suorittamiseen taikka jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla tai muussa työnantajan määräämässä paikassa työnantajan käytettävissä. Koulutukseen osallistumista voidaan pitää työntekovelvoitteen täyttämisenä silloin, kun koulutukseen osallistuminen on työnantajan määräyksestä pakollista ja koulutus on sellaista, johon osallistuminen on välttämätöntä työntekijän työtehtävistä suoriutumisen kannalta.

Terveystarkastuksiin käytettyä aikaa ei lueta työaikaan. Henkilöstön edustajien - muun muassa luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun - luottamustehtäviin käyttämää aikaa, jonka he ovat saaneet vapaaksi lain tai työehtosopimuksen perusteella, ei lueta työaikaan.

Päivittäistä lepoaikaa ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta. Myöskään matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei matkustaminen ole samalla työsuoritusta tai kiinteä osa siitä, kuten esimerkiksi asentajan tai kodinhoitajan siirtyessä useinkin kerran työpäivän aikana lyhyehköjä matkoja työn suorituspaikasta toiseen.

Työaikalaissa säädetään myös varallaolosta, jolla tarkoitetaan työntekijän sopimukseen perustuvaa velvollisuutta oleskella joko asunnossaan tai muualla niin, että hän on tavoitettavissa ja tarvittaessa kutsuttavissa työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan.

Varallaolovelvollisuudesta on aina sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Suostumus varallaoloon voidaan antaa työ sopimuksessa. Varallaolosta on suoritettava työntekijälle korvausta, ja korvauksen määrässä on otettava huomioon työntekijän vapaa-ajalle varallaolosta aiheutuvat rajoitukset. Jos työntekijä ja työnantaja ovat sopineet, että työntekijän on valmiusaikana oleskeltava asunnossaan, tästä valmiusajasta on vähintään puolet korvattava joko rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavalla vapaa-ajalla.

Julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija ei saa kieltäytyä varallaolosta, mikäli tämä on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Tällaisia tehtäviä on muun muassa terveyden- ja sosiaalihuollossa, palo- ja pelastustoimella sekä teknisillä laitoksilla, joissa palvelujen ja toimintojen häiriötön saaminen on välttämätöntä kansalaisten hengen ja terveyden sekä omaisuuden ja ympäristön suojelemiseksi. Töiden on oltava luonteeltaan lisäksi sellaisia, ettei niitä omaisuutta, henkeä tai terveyttä vaarantamatta voida siirtää tehtäväksi myöhempanä ajankohtana.

4. Säännöllinen työaika (6 - 16 §)

Työntekijän säännöllinen työaika voi määräytyä joko lain säännösten, työnantajaa sitovan työehtosopimuksen työaikamääräysten taikka paikallisen sopimuksen sopimusehtojen mukaan. Työaikalain säännöllistä työaikaa koskevia säännöksiä ovat:

- yleissäännös (6§),
- jaksotyöaika (7§),
- moottoriajoneuvon kuljettajan työaika (8§),
- työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika (9 §),
- yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta ja paikallisen sopimuksen tekeminen (10 -11§),
- lakiin perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta (12§),
- liukuva työaika (13§),
- poikkeuksellinen säännöllinen työaika (14§) ja
- lyhennetty työaika (15§).

Yleissääntö

Työaikalain yleissäännön mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjaksossa, jolloin työviikko voidaan järjestää myös kuusipäiväiseksi. Koska säännöksen perusteella ei saa ylittää vuorokautista kahdeksan tunnin rajaa ja kun viikoittainen vapaa-aika on annettava viikoittain, työviikko voi olla enintään 48 tunnin mittainen. Työajan keskimääräistystä käytettäessä tasoittumisjakson ei tarvitse vastata kalenterivuotta, vaan se voi muodostua mistä tahansa 52 viikon mittaisesta ajanjaksosta, kunhan tehdyn ylityön määrä voidaan selvittää kalenterivuositain. Työajan keskimääräistystä käytettäessä

työnantajan on ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärään.

Työaika jaksotyössä

Työaikalaissa ei ole rajoitettu jaksotyössä säännöllisen vuorokautisen eikä viikoittaisen työajan pituutta. Jaksotyössä säännöllinen työaika voidaan järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. Jaksotyöaika työnantaja saa käyttää vain laissa luetelluissa yrityksissä, liikkeissä, laitoksissa ja töissä.

Jaksotyöksi voidaan järjestää muun muassa seuraavat työt:

- poliisi-, tulli-, posti-, tele-, puhelin- ja radiolaitoksissa tehtävä työ; näiden laitosten kone- ja korjauspajoissa sekä rakennustöissä on kuitenkin sovellettava yleissäännön mukaista työaika;
- sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa, huolto- ja muissa vastaavissa laitoksissa sekä vankiloissa;
- henkilö- ja tavarankuljetuksissa, kanavilla, kääntösilloilla ja losseilla tehtävissä töissä;
- aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyössä;
- alusten koeajojen aikana suoritettavat työt;
- maastossa suoritettavat koneelliset metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyöt.
- kotitaloustyö;
- vartiointityö;
- työt meijeriliikkeissä;
- majoitus- ja ravitsemisliikkeissä sekä työt taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa; viimeksi mainittujen laitosten työpajoissa työt on järjestettävä yleissäännön mukaiseksi.

Moottoriajoneuvon kuljettajan kokonaistyöaika

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

Säännöllisestä työajasta sopiminen työehtosopimuksella

Työaikalaki antaa mahdollisuuden sopia työehtosopimuksin työntekijöiden säännöllisestä työajasta. Säännöksen tavoitteena on antaa työehtosopimusosapuolille mahdollisuus alakohtaisten tarpeiden huomioon ottamiseen säännöllistä työaika koskevissa ratkaisuihin.

Säännöllistä työaika koskevan työehtosopimuksen voi tehdä yksittäinen työnantaja ja sellainen työntekijäyhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan. Työehtosopimuksin voidaan sopia säännöllisen työajan järjestelystä siten, että säännöllisen työajan tulee tasoittua enintään 40 tunniksi 52 viikon ajanjakson aikana. Työehtosopimusosalliset voivat myös siirtää oikeuttaan työehtosopimuksen tekemiseen työehtosopimukseen sidotuille tahoille. Viime vuosina valtakunnallisissa työehtosopimuksissa ovatkin yleistyneet sellaiset työaikamääräykset, joissa työehtosopimusosalliset ovat antaneet työehtosopimukseen sidotuille paikallisille osapuolille mahdollisuuden sopia työaikajärjestelyihin liittyvistä kysymyksistä. Työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset säännöllisestä työajasta voivat tulla noudatettaviksi varsinaisen työehtosopimuksen osana ja saada näin työehtosopimuksen oikeusvaikutukset.

Työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen työaikalaista poikkeavia määräyksiä niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantaja on työehtosopimuslain nojalla velvollinen soveltamaan työehtosopimuksen määräyksiä. Lisäksi työnantaja, joka on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n yleissitovuussäännöksen nojalla, on oikeutettu noudattamaan järjestäytymättömän työntekijän työsuhteen ehtoina niitäkin työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on vähennetty laissa säädettyjä työntekijöiden etuja. Tällaisia työehtosopimusmääräyksiä työnantaja voi noudattaa myös työehtosopimuskauden päättymisen jälkeen, ellei työehtosopimuksen tehnyt työntekijä- tai työnantajaliitto ilmoita, että tällaisten työehtosopimusmääräysten soveltaminen on lopetettava. Ilmoitusoikeus syntyy kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun työehtosopimus on lakannut olemasta voimassa. Tällöin työehtosopimusmääräysten soveltaminen on lopetettava kahden viikon kuluttua ilmoituksesta tai kuluvan työajan tasoittumisjakson päättyessä.

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta
Työaikalaissa säädetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettuun yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta säännöllistä työaikaa koskevasta sopimuksesta. Säännös antaa järjestäytymättömälle työnantajalle oikeuden tehdä työntekijäpuolen kanssa paikallinen, säännöllistä työaikaa koskeva sopimus niissä tapauksissa, joissa yleissitovaan työehtosopimukseen sisältyy paikallista sopimista koskeva määräys. Tällainen paikallinen sopimus olisi tehtävä työehtosopimuksessa määrättyllä tavalla ja siinä määrättyissä rajoissa, ja se olisi oikeudelliselta luonteeltaan työsopimus.

Sopimuksen voivat tehdä työnantaja ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai ellei tällaista ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valitsema edustaja tai jos tällaista ei ole, samaan henkilöstöryhmään kuuluvat työntekijät yhdessä. Työpaikan koko henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä voi tehdä säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen ainoastaan yksimielisin päätöksin. Mikäli työpaikalla on vain yksi työntekijä, hän voi tehdä sopimuksen.

Paikallinen sopimusmenettely voi olla myös kaksivaiheinen, jolloin henkilöstön edustajan taikka koko henkilöstön kanssa tehtävä sopimus on koko työpaikkaa tai sen henkilöstöryhmää koskeva yleisluonteinen sopimus säännöllisestä työajasta. Tämän jälkeen työnantaja ja yksittäinen työntekijä voivat sopia tällaisen kehysopimuksen perusteella ja sen asettamissa rajoissa paikallisen sopimuksen yksityiskohtaisesta soveltamisesta.

Sopimus keskimääräisestä säännöllisestä työajasta on yleensä tehtävä kirjallisesti. Se voidaan kuitenkin tehdä myös suullisesti, jos sopijapuolet yhdessä pitävät kirjallista sopimusta tarpeettomana. Kirjallisen muodon käyttäminen olisi kuitenkin pakollista, jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa. Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään kulumassa olevan työajan tasoittumisjakson päättyessä kahden viikon pituista irtisanomisaikaa noudattaen, ellei muusta ole sovittu.

Työntekijöiden edustajan tekemä sopimus säännöllisen työajan järjestelyistä on annettava tiedoksi sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville työntekijöille viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Työntekijöiden edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä sopimuksessa tarkoitettuja työntekijöitä, joita luottamusmiehen tai muun henkilöstöedustajan on katsottava edustavan. Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

Lakiin perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta

Työaikalaissa säädetään työnantajan ja yksittäisen työntekijän oikeudesta sopia lain pääsäännöstä poiketen tilanteissa, joissa työsuhteessa sovellettavasta työehtosopimuksesta ei muuta johdu. Säännöstä sovelletaan paitsi aloilla ja työsuhteissa, joissa työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan mitään työehtosopimusta, myös tilanteissa, joissa työehtosopimusta sovelletaan työehtosopimuslain 4 §:n tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla. Viimeksi mainituissa tapauksissa oikeus paikalliseen sopimiseen edellyttää kuitenkin sitä, että työehtosopimuksessa ei ole rajoitettu yksittäisen työnantajan ja työntekijän sopimusoikeutta.

Työpaikoilla voidaan sopia keskimäärin 40 tunnin mittaisesta työviikosta siten, että työaika tasoittuu 40 viikkotyötuntiin enintään neljän viikon ajanjaksossa, vuorokautinen säännöllinen työaika on enintään yhdeksän ja viikoittainen säännöllinen työaika enintään 45 tuntia. Maataloustyössä tasoittumisjaksoksi voidaan kuitenkin sopia kolme kuukautta.

Liukuva työaika

Työaikalaissa säädetään liukuvasta työajasta, jolla tarkoitetaan sellaista säännöllisen työajan järjestelyä, jossa työntekijällä on ennalta sovitussa rajoissa oikeus itse päättää työhön saapumisen ja sieltä lähtemisen ajankohdat. Järjestelmä ei vaikuta työajan kokonaispituuteen, vaan työntekijän on liukuvasta työajasta huolimatta tehtävä sovittuna aikana säännöllisen työaikansa mukainen tuntimäärä.

Työnantaja ja työntekijä sopivat liukuvan työajan käyttöönotosta. Tällöin on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumäärästä, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Säännöksen mukaan vuorokautista työaikaa voidaan pidentää tai lyhentää enintään kolmella tunnilla, jolloin päivittäinen työaika voi työntekijän valinnan mukaan olla enintään 11 tunnin pituinen. Työntekijän työaikasaldon enimmäiskertymä voi olla enintään 40 tuntia. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla.

Poikkeuksellinen säännöllinen työaika

Jos työntekijän työ on laadultaan sellaista, että sitä tehdään vain aika-ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön, *työsuojelupiirin työsuojelutoimisto* voi antaa määräämillään ehdoilla luvan poiketa säännöllistä työaikaa koskevasta yleissäännöksestä. Myös valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä on mahdollista sopia tällaisesta poikkeuksellisesta työaikajärjestelystä.

Sopimukseen perustuva lyhennetty työaika

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

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

Jos työntekijä haluaa tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä siirtyäkseen osa-aikaeläkkeelle, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä tuotanto- ja palvelutoiminta.

5. Säännöllisen työajan ylittäminen (17-25 §)

Lisätyö

Lisätyöllä tarkoitetaan sellaista työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tehtävää työtä, jota tehdään sopimukseen perustuvan säännöllisen työajan lisäksi, mutta joka ei ylitä laissa säädettyä säännöllistä työaika. Työntekijän lakisääteistä säännöllistä työaika lyhyempi työaika voi perustua joko työsopimukseen tai työehtosopimukseen. Julkisella sektorilla se voisi perustua myös siihen, että virka on perustettu tai se on viranomaisen päätöksellä muutettu osa-aikaiseksi. Lisätyöstä on maksettava työntekijälle vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

Ylityö

Ylityötä on työnantajan aloitteesta laissa säädetyn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Työntekijän lakisääteinen säännöllinen työaika voi määräytyä paitsi suoraan lain nojalla myös paikallisen sopimuksen, työehtosopimuksen tai poikkeusluvan mukaisesti. Jos työntekijän työaika on lain pääsäännön mukainen, ylityötä on vuorokaudessa kahdeksan tunnin ylittävä työ samoin kuin viikossa 40 tunnin ylittävä työ. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi. Jaksotyössä ylityö on tasoittumisjaksokohtaista.

Säännöllisen työajan ylittävän työn teettäminen edellyttää työnantajan aloitetta. Tietyissä tapauksissa ylityötä voi syntyä myös työnantajan hiljaisen suostumuksen perusteella.

Työntekijän suostumus lisä- ja ylityöhön

Yli- ja lisätyön teettäminen edellyttää aina työntekijän suostumusta. Ylityösuostumus on annettava joka kerta erikseen ennen ylityön teettämistä. Suostumus voidaan kuitenkin antaa myös kertakaikkisena määrättyä lyhyehköä ajanjaksoa varten edellyttäen, jos tämä on tarpeen työn järjestelyjen kannalta. Suostumusta antaessaan työntekijän on tiedettävä sen jakson pituus, jota varten suostumus annetaan.

Myös lisätyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta, mutta tällainen suostumus voidaan antaa jo työsopimuksessa kertakaikkisena, jolloin työntekijä on sidottu antamaansa suostumukseen. Työntekijällä on kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä. Tällaisena syynä voidaan pitää esimerkiksi opiskelua, kuten valmistautumista ja osallistumista tenttiin, lastenhoitojärjestelyjä tai muita perheenjäsenten hoitojärjestelyjä ja terveydellisiä syitä.

Suostumus lisä- ja ylityöhön voidaan antaa myös samalla, kun työntekijä sopii varallaolosta. Työaikalain mukaan julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija ei saa kieltäytyä lisä- tai ylityöstä, jos työn tekeminen on sen laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä (18§). Muissa tapauksissa lisä- ja ylityön teettäminen edellyttää virkamiehen tai viranhaltijan suostumusta.

Ylityön enimmäismäärät

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, joka on korkein työaikadirektiivin sallima ylityömäärä kutakin neljän kuukauden jaksoa kohden. Ylitöiden määrää on rajoitettu myös vuositasolla siten, että ylityötä saadaan teettää enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia enintään 80 tunnin lisäylityöstä kalenterivuodessa. Myöskään tällöin yhtenäkkään neljän kuukauden laskentajaksona ei voida ylittää 138 ylityötunnin rajaa. Lisäylityöstä voivat työpaikalla sopia työnantaja ja työehtosopimuksessa

tarkoitettu luottamus mies, tai jos tällaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai henkilöstön valitsema muu edustaja. Mikäli työpaikalla ei ole valittu henkilöstön tai henkilöstöryhmän edustajaa, työpaikan henkilöstö tai samaan henkilöstöryhmään kuuluvat työntekijät voivat yhdessä sopia lisäylytyön tekemisestä. Lisäylytyön teettämiseen vaaditaan niin ikään aina työntekijän antama suostumus.

Valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset voivat työehtosopimuksella sopia siitä jaksosta, jolla ylityön enimmäismääriä lasketaan. Työaikadirektiivissä säädetyin tavoin työehtosopimuksella voidaan sopia enintään 12 kuukauden laskenta-ajanjaksosta. Näin meneteltäessä sallittujen ylityömäärien tulee vastata edellä mainittuja ylityöiden enimmäismääriä.

Aloittamis- ja lopettamistyö

Aloittamis- ja lopettamistyöllä tarkoitetaan työtä, joka on välttämätöntä, jotta liikkeen, laitoksen tai yrityksen muut työntekijät voisivat suorittaa työtään koko säännöllisen työajan. Lisäksi aloittamis- ja lopettamistyötä on työ, jota esimiesasemassa oleva työntekijä tekee välittömästi ennen kuin hänen johdettaviensa työntekijöiden työaika alkaa tai päättyy. Aloittamis- ja lopettamistyötä on myös sellainen työ, joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

Aloittamis- ja lopettamistyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta, joka voidaan antaa työehtosopimuksessa. Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa. Aloittamis- ja lopettamistyötä ei lasketa mukaan ylityön enimmäismääriin.

Hätätyö

Hätätyö on säännöllisen työajan ulkopuolella tehtävä työ, jota tehdään ennalta arvaamattomien syiden johdosta poikkeuksellisissa tilanteissa. Hätätyön teettäminen hätätyönä edellyttää, että äkillinen syy, jota ei ole voitu ennakolta tietää, on aiheuttanut keskeytyksen minkä tahansa työnantajana toimivan yhteisön säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen taikka hengen, omaisuuden tai terveyden vaarantumiseen. Hätätyö on laadultaan sellaista, ettei sitä voida siirtää tehtäväksi myöhempänä ajankohtana.

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

Hätätyön teettämisen edellytysten täytyessä työaika voidaan pidentää niin kauan kuin edellytykset ovat olemassa, enintään kuitenkin kahden viikon ajan. Hätätyötä voidaan teettää ylityön enimmäismääristä riippumatta. Hätätyön aikana voidaan poiketa yötyötä sekä viikoittaisen vapaa-ajan antamisesta ja sunnuntaityön tekemisestä koskevista rajoituksista. Myöskään päivittäistä lepoaikaakaan eikä vuorokausilepoa tarvitsisi antaa hätätyön aikana.

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

Nuoren työntekijälle ylityön ja hätätyön teettäminen

Nuorelle työntekijälle teettävästä ylityöstä ja hätätyöstä on säädetty nuorisista työntekijöistä annetussa laissa. Alle 15-vuotiasta ei saa pitää ylityössä eikä hätätyössä. Viisitoista vuotta

täyttäneitä nuorta saa pitää hätätyössä työaikalaisissa säädetyin edellytyksin vain, jos hätätyön teettämiseen ei ole käytettävissä yli 18 vuotta täyttäneitä.

Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus

Lisätyöstä on maksettava työntekijälle vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus. Vuorokautisesta ylityöstä työntekijälle on maksettava kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka. Tuntipalkkaisen työntekijän ylityökorvauksen perusteena käytetään hänen tuntipalkkaansa. Jos työntekijän palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, tunnilta suoritettava palkka lasketaan jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Kuukausipalkkaisen työntekijän osalta laskennan perusteena on hänen kuukausipalkkansa. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä. Jakajana käytettävällä tuntimäärällä tarkoitetaan tässä tapauksessa todellista työaika, joka voi olla säännöllistä työaika tai ylityötä. Lisä- ja ylityökorvauksen perusosaa laskettaessa on otettava huomioon palkkaukseen sisältyvät luontoisedut perusosaa korottavina erinä.

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

Työaikalaisissa säädetään myös ylitöiden korvaamisesta niissä tilanteissa, joissa keskimääräiseksi järjestetyssä työssä työ sopimus päättyy kesken tasoittumisjakson.

6. Yö- ja vuorotyö (26-27 §)

Yötyö

Yötyön teettäminen on sallittua ainoastaan laissa luetelluissa tapauksissa. Yötyö on työtä, jota tehdään kello 23:n ja kuuden välisenä aikana. Yötyötä saadaan teettää muun muassa

- jaksotyössä;
- työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon;
- työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello yhteen saakka;
- yleisten teiden, katujen ja lentokenttien kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä;
- apteekkeissa;
- sanoma- ja aikakauslehdissä, uutis- ja kuvatoimistoissa sekä muissa tiedotusvälineissä tehtävässä työssä ja sanomalehtien jakelutyössä;
- sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä yrityksissä, yhteisöissä ja säätiöissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti tehtävän säännöllisen työn kanssa;
- turvetyömaille turpeen nostokautena;
- sahalaitoksen kuuvaamoissa;
- kasvihuoneiden ja kuivauslaitosten lämmityksessä;
- 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;
- työssä, jota sen luonteen vuoksi tehdään lähes yksinomaan yöllä.

Yötyö on lisäksi sallittu työsuojelupiirin työsuojelutoimiston luvalla ja sen määräämillä ehdoilla työssä, jonka tekninen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat.

Asetuksella säädettävissä tai työehtosopimuksella sovitussa erityisen vaarallisissa taikka ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työntekijän työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa, jos työtä tehdään yötyönä.

Vuorotyö ja yövuorot jaksotyössä

Vuorotyö on työtä, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja muuttuvat ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorot vaihtuvat säännöllisesti ehdotuksen mukaan myös silloin, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Vuorojen vaihtumisesta säännöllisesti ja ennakolta sovituin ajanjaksoin voidaan poiketa, jos työsuojeluviranomainen myöntää tähän luvan.

Jaksotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyötä. Yövuoro on sellainen työvuoro, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja kuuden väliseen aikaan. Tämä säännös ei estä jatkuvaa yötyötä, kunhan työntekijä saa riittävän vapaa-ajan seitsemän peräkkäisen yövuoron jälkeen. Yövuorojen peräkkäisyyden katkaisee muu työvuoro - aamu- tai iltavuoro - taikka lepoaika, joka on pidempi kuin työvuorojen väliin jäävä vuorokausilepo. Peräkkäisyyden katkaisee muun muassa vuosiloma, viikoittainen vapaa-aika sekä työajan tasoittumis- ja lyhentämismvapaa. Tällaiseen vapaa-aikaan on sisällyttävä vähintään yhden yövuoron pituinen vapaajakso.

7. Lepoajat ja sunnuntaityö (28-33§)

Päivittäiset lepoajat

Työntekijällä, jonka työaika kestää yli kuusi tuntia, on oikeus päivittäiseen, vähintään tunnin mittaiseen lepoaikaan, jonka aikana hänellä on oikeus poistua esteettömästi työpaikaltaan. Lepoaikaa ei tällöin lueta työaikaan. Vuorotyössä ja jaksotyössä työntekijälle on yleissäännöstä poiketen annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia lyhyemmästä lepoajasta, jonka pituuden on joka tapauksessa oltava vähintään puoli tuntia. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työvuoron alkuun tai loppuun. Työntekijällä on lisäksi halutessaan oikeus ylimääräiseen lepotaukoon, jos työaika ylittää vuorokaudessa kymmenen tuntia. Lepotauon pituus määräytyy työntekijän toivomuksen mukaisesti, mutta se on kuitenkin enintään puolen tunnin pituinen. Koska lepotauon tarkoituksena on tarjota työntekijälle mahdollisuus lepoon nimenomaan pitkien työpäivien loppuvaiheessa, kyseinen lepotauko on mahdollista pitää aikaisintaan kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työpäivää kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.

Vuorokausilepo

Työntekijällä on pääsäännön mukaan oikeus jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin mittaiseen keskeytymättömään lepoaikaan. Jaksotyössä työntekijälle on annettava vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika. Vuorokausilepoa koskevaa pääsääntöä ei sovelleta tilanteissa, joissa työntekijä on tehnyt työtä varallaoloaikana.

Työnantaja ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies, tai ellei tällaista ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valitsema edustaja, voivat lisäksi sopia tilapäisestä

vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää myös liukuvan työajan järjestelmässä, jossa työntekijä voi itse päättää työhön tulonsa ja lähtönsä ajankohdista. Edellä esitetyissä tilanteissa, poikkeuksellisen säännöllisen työajan järjestelmää lukuun ottamatta, lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Vuorokausilepoa koskevasta säännöksestä voidaan poiketa tilapäisesti, enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana, työn järjestelyiden tai toiminnan luonteen sitä edellyttäessä. Poikkeaminen on lisäksi mahdollista ainoastaan laissa mainituissa tilanteissa. Vuorokausilevon lyhentämisoikeutta rajoittavat laissa säädettyjen nimenomaisten edellytysten lisäksi myös työtuntijärjestelmän laatimisvelvollisuutta koskevat säännökset sekä ylityön ja lisätyön teettämiseen tarvittava työntekijän suostumus.

Vuorokausilepoa voidaan tilapäisesti lyhentää

- tilanteissa, joissa työntekijän työvuoro vuorotyössä muuttuu siten, että edellisen vuoron ja uuden työntekojakson väliin ei jää 11 tunnin vuorokausilepoa;
- työssä, jota tehdään useita jaksoja vuorokaudessa;
- jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan;
- kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi,
- työssä, joka on tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä tarpeen vahingon syntymisen ehkäisemiseksi tai syntyneen tilanteen hoitamiseksi;
- sellaisessa turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi;
- työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Vuorokausilepoa tilapäisesti lyhennettäessä työntekijälle on annettava vähintään viiden tunnin lepoaika. Työntekijälle on lisäksi annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 10 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona. Kuljetustehtävien vaatiessa saadaan vuorokautinen lepoaika lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi kaksi kertaa seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksona.

Viikoittainen vapaa-aika

Työntekijällä on oikeus kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävään keskeytymättömään vapaa-aikaan, joka on, mikäli mahdollista, sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Työnantajalla ei ole velvollisuutta määritellä etukäteen, mikä ennalta laaditun työvuoroluettelon mukaisista vapaa-ajoista olisi säännöksessä tarkoitettua vapaa-aikaa. Viikon aikana annettu vuosiloma, arkipyhä, työajan tasoittumisvapaa tai mikä tahansa muu vähintään 35 tunnin pituinen yhdenjaksoinen vapaa täyttää viikoittaiselle vapaa-ajalle asetetut vaatimukset.

Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjaksossa kuitenkin siten, että vapaa-aika on vähintään 24 tuntia viikossa. Keskeytymättömässä vuorotyössä viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää 12 viikon aikana keskimääräiseksi siten, että se on vähintään 24 tuntia kerrallaan. Myös teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä samalla tavalla, jos menettelylle on työntekijän suostumus. Työntekijällä ei ole oikeutta viikoittaiseen vapaa-aikaan, jos hänen säännöllinen työaikansa on vuorokaudessa enintään kolme tuntia. Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan poiketa, jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön yrityksessä, liikkeessä, virastossa tai laitoksessa suoritettavan työn

säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä.

Mikäli työntekijä tekee työtä viikoittaisen vapaan aikana, hänelle on korvattava työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut vapaa-aikaa. Viikoittaisen vapaa-ajan menettämistä suoritettava korvaus on annettava niiltä tunneilta, jotka sijoittuvat vapaa-ajan kanssa päällekkäin. Työajan lyhennyksenä suoritettava korvaus on annettava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, ellei muusta sovita. Korvaus viikoittaisen vapaa-ajan saamatta jäämisestä voidaan työntekijän suostumuksella vaihtoehtoisesti maksaa rahana yhtä monelta tunnilta kuin työntekijän työaika olisi muutoin lyhennettävä.

Sunnuntaityö

Sunnuntaityötä on sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehty työ. Sunnuntaityön teettäminen on sallittua sekä työn luonteesta johtuvista syistä että työntekijän suostumuksella. Ilman työntekijän nimenomaista suostumusta työnantaja voi teettää sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä työtä, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä.

Sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Sunnuntaityökorvaus ei vaikuta työntekijälle mahdollisesti suoritettavan lisä-, yli- tai hätätyökorvauksen suuruuteen. Sunnuntaityökorvausta ei ole mahdollista vaihtaa vapaa-aikaan.

8. Työaika-asiakirjat (34-37a§)

Työnantajalla on velvollisuus laatia työajan tasoittumisjärjestelmä, jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi. Tasoittumisjärjestelmä on laadittava vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu laissa säädettyyn keskimäärään. Tasoittumisjärjestelmästä tulee ilmetä vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika.

Työajan tasoittumisjärjestelmän lisäksi työnantajan on laadittava myös työvuoroluettelo, josta käy työajan tasoittumisjärjestelmää yksityiskohtaisemmin ilmi kunkin työntekijän työ- ja lepoajat. Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo voivat olla samassa asiakirjassa. Työvuoroluettelo on yleensä laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä. Jos tämä on esimerkiksi työtilaisuuksien epäsäännöllisyyden vuoksi erittäin vaikeaa, työvuoroluettelo ei tarvitse laatia yhtä pitkäksi ajanjaksoksi. Näissäkin tapauksissa työvuoroluettelo olisi laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin se on mahdollista. Työvuoroluetteloon on merkittävä säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaika sekä päivittäisen lepoajan ajankohta.

Työajan tasoittumisjärjestelmää ja työvuoroluetteloita laatiessaan työnantajan on kuultava työntekijöiden luottamusmiestä, luottamusvaltuutettua tai työsuojeluvalluutettua. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään kuitenkin viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista.

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

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

Työnantajalla on lisäksi velvollisuus kirjata tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito sekä tieto työvuoroluetteloiden työntekijöitä koskevista merkinnöistä vähintään työaikalaisissa säädetyn kanneajan päättymiseen asti eli kaksi vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin oikeus saatavaan syntyi.

Moottoriajoneuvon kuljettajan henkilökohtainen ajopäiväkirja

Työnantajan on annettava palveluksessaan olevalle moottoriajoneuvon kuljettajalle vuorokautisen työajan seuraamista varten henkilökohtainen ajopäiväkirja. Kuljettajan on pidettävä ajopäiväkirjaa siten, että siitä ilmenee työ- ja lepoaikojen sekä taukojen alkaminen ja päättyminen vuorokaudessa. Kutakin jaksoa koskeva merkintä on tehtävä ajopäiväkirjaan heti sen päätyttyä ennen seuraavan jakson alkamista. Ajopäiväkirjan sijasta voidaan käyttää ajopiirturia.

Moottoriajoneuvon kuljettaja on velvollinen tekemään ajopäiväkirjaan sen edellyttämät merkinnät ja pitämään ajon aikana mukanaan kuluvan viikon ja edellisen viikon viimeisen ajopäivän ajopäiväkirjan.

9. Erinäiset säännökset

Kanneaika

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

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

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

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä työaikalaki, sen nojalla annetut säännökset ja määräykset sekä poikkeusluvat samoin kuin käytössä oleva työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työaikalain tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, sopimista, oikeustoimen muotoa, työaikakirjanpitoa tai nähtävänäpitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, on tuomittava *työaika rikkomuksesta* sakkoon.

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

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

Rangaistus työaikakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta työaikarikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

Rangaistus tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annetun neuvoston asetuksen rikkomisesta säädetään tieliikennelain 105 a §:ssä.

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat työaikalain noudattamista sekä työaikalain 10§:n ja 12 §:n nojalla säännöllisestä työajasta tehtyjä paikallisia sopimuksia.