



## UUSI TYÖAIKALAKI

### Keskeiset muutokset

Uusi työaikalaki (872/2019) tulee voimaan 1.1.2020. Tässä muistiossa käydään läpi keskeisimmät muutokset ja uudistukset, jotka sisältyvät uuteen työaikalakiin (HE 158/2018, TyVM 17/2018).

#### Soveltamisala (1 §)

Työaikalain soveltamisala on yleinen. Lakia sovelletaan sekä työ- että virkasuhteen perusteella tehtävään työhön. Alle 18-vuotiaan tekemästä työstä säädetään lisäksi nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993).

#### Poikkeukset soveltamisalasta (2 §)

Säännöksen perusrakenne on uudistunut. Jos työaikalain soveltamatta jättämisestä ei ole säädetty erikseen, siitä poikkeaminen edellyttää aina työntekijän työaika-autonomiata sekä vähintään yhden säännöksessä mainitun lisäkriteerin täyttymistä. Työaika-autonomia on työntekijällä, jonka työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan. Työaika-autonomiaa arvioitaessa merkityksellistä on työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun eikä esimerkiksi työsopimuksen kirjauksella ole ratkaisevaa merkitystä.

Säännöksessä määritellään tyhjentävästi ne tilanteet, joissa työaika-autonomian vaatimuksen täytyessä työaikalakia ei sovelleta työntekijään. Luettelon 1 kohdan mukaan työaikalakia ei sovelleta työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä.

Hallituksen esityksen mukaan arvio johtajien kuulumisesta työaikalain soveltamisalaan tehdään työntekijän tosiasiallisen aseman ja tehtävien luonteen perusteella. Merkitystä on johtajan asemalla organisaatiossa, työtehtävillä, palkkauksella suhteessa alaisiin ja muihin työntekijöihin sekä hänen toimintaoikeuksillaan, vastuusuhteillaan organisaatiossa sekä mahdollisuuksillaan vaikuttaa itse työaikaansa niin, ettei hänellä käytännössä ole ennalta määriteltyä säännöllistä työaika. Luettelon 1 kohta vastaa vanhaa lakia.

Luettelon 4 kohdan mukaan työaikalain soveltamisalan ulkopuolella on työ, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen



käytettävän ajan järjestelyjä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan perustelujen mukaan kyse voisi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa työ tehdään kokonaan tai lähes kokonaan työnantajan valvonnan ulottumattomissa muualla kuin kiinteässä toimipisteessä, tai jos on kyse työstä, joka on luonteeltaan liikkuvaa tai jossa työaika määräytyy suurelta osin työntekijän suoraan asiakkaan kanssa sopimien aikataulujen perusteella. Esimerkki tämän tyyppisestä työstä on kauppaedustajan tai häneen rinnastettavassa asemassa toimivan työ sekä kiinteistövälittäjän työ.

Kotona tehtävää työtä koskeva poikkeus on poistettu uudesta laista ja kotityö kuuluu lain perustelujen mukaan lähtökohtaisesti uuden lain piiriin. Kyse voi kuitenkin olla kyse sellaisista olosuhteista, joissa täyttyvät sekä työ-aika-autonomia että 4 kohdan kriteerit, jolloin kotityöntekijä jää tällä perusteella lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Pykälän 3 momentti on uudenlainen. Momentin mukaan työaikalakia ei sovelleta työhön, jossa noudatettavasta työajasta säädetään erikseen. Tällaisia lakeja ovat esimerkiksi merityöaikalaki (296/1976) ja työajasta kotimaan liikenteessä annettu laki (248/1982). Lisäksi lakia ei sovelleta työntekijöihin, joille on valtakunnallisella työehtosopimuksella (34 §) kokonaisuutena arvioiden turvattu tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja, jos kyse on:

*1) opetus- ja tutkimushenkilöstöstä, jolla on työn luonteen vuoksi oikeus päättää olennaisesta osasta työaikaansa;*

Hallituksen esityksen mukaan soveltamisalapoikkeuksen piiriin kuuluisi sellainen koulussa, oppilaitoksessa tai korkeakoulussa työskentelevä opetushenkilöstö, joka opetustehtävissä päättää itsenäisesti muun muassa opetuksen suunnitteluun ja valmisteluun sekä jälkitöihin, kuten kokeiden tarkistamiseen ja korjaamiseen liittyvästä työajan sijoittelusta ja työntekopaikasta.

*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 (940/2003) tarkoitetuista tehtävistä.*

Pykälän 4 momentin mukaan työaikalakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan, josta on sovittu valtakunnallisella työehtosopimuksella (34 §), joka turvaa työntekijälle tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaavan suojan. Lain esitöiden mukaan tällaista valtakunnallisessa työehtosopimuksessa sovitua leiritoimintaa järjestävät muun muassa partiot, urheiluseurat, lajiliitot ja seurakunnat.



### Työaika (3 §)

Työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Samoin kuin vanhassa laissa, matkustaminen ei lähtökohtaisesti ole työaika. Matkustamiseen käytetty aika luetaan kuitenkin työaikaan, jos sitä on samalla pidettävä työsuorituksena. Tällainen tulee kyseeseen esimerkiksi sellaisen työntekijän, kuten asentajan tai kodinhoitajan kohdalla, joka joutuu työpäivän aikana liikkumaan eri toimipisteiden tai työkohteiden välillä. Lisäksi matkustaminen on työsuoritus myös silloin, kun työntekijälle annetaan kuljetustehtävä.

Lepoaikaa on aika, joka ei ole työaikalain mukaista työajaksi luettavaa aikaa. Työnantajalla voi olla työsopimukseen tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus maksaa palkkaa tai korvausta myös joiltain työaikalain mukaisilta lepoajoilta.

Rajanvetoa työajan ja lepoajan välillä joudutaan välillä tekemään erilaisien työsidonnaisten koulutusten, virkistystilaisuuksien ja muun työnantajan järjestämän toiminnan osalta. Keskeistä arvioinnissa on tällaisen toiminnan vapaaehtoisuus. Lähtökohtaisesti esimerkiksi työntekijän perehdyttäminen, pakolliseen koulutukseen osallistuminen ja pakolliseen terveystarkastukseen osallistuminen kuuluvat työaikaan. On kuitenkin huomattava, että suuri osa koulutuksista ei kuulu työaikaan osallistumisen vapaaehtoisuuden vuoksi.

Vapaaehtoiset virkistyspäivät ja muut tapahtumat, joissa työntekijän ei odoteta tekevän työtä, kuuluvat työajan ulkopuolelle. Myös henkilöstön edustajien luottamustehtävien hoitamiseen käyttämä aika ei ole työaika, sillä luottamusmies ei silloin ole työnantajan käytettävissä.

Uutena lakiin on kirjattu velvollisuus ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita uutta velvollisuutta, sillä säännöksessä vain viitataan työturvallisuuslain (738/2002) säännöksiin.

### Varallaolo (4 §)

Voimassa olevan lain tapaan työnantaja ja työntekijä saavat sopia lepoaikaan sijoittuvasta varallaolosta ja varallaolokorvauksesta. Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä.

Varallaoloaika ei lähtökohtaisesti ole työaika. Poikkeuksena on kuitenkin se, jos työntekijän on oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä



läheisyydessä. Oikeuskäytännössä on kiinnitetty tältä osin huomiota siihen, missä ajassa työntekijän pitää olla työpaikalla (kts. KKO 2015:48 ja KKO 2015:49). Kun työntekijä kutsutaan varallaoloaikanaan työhön, siihen käytetty aika on työaika. Tässä mielessä on tärkeä huomata varallaolon ero työpaikalla päivystämiseen, joka on aina työaika.

#### Yleistyoaika (5 §)

Uuden työaikalain 3 luku sisältää lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyä koskevat säännökset. Yleissäännön mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen työaika voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana ylittämättä kahdeksan tunnin säännöllistä päivittäistä työaika.

#### Vuorotyö (6 §)

Vuorotyö on yksi säännöllisen työajan järjestämistapa. Koska laissa ei säädetä työn laatua koskevia edellytyksiä vuorotyön käytölle, vuorotyö on käytössä kaiken laatuudessa työssä ja alasta riippumatta. Jotta kyse olisi vuorotyöstä, vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

Lain 34 §:n mukaan työehtosopimuksella on mahdollista poiketa laajasti säännöllistä työaika koskevista säännöksistä, kunhan työaika tasoittuu 40 tuntiin käytössä olevalla tasoittumisjaksolla.

#### Jaksotyöaika (7 §)

Jaksotyössä työaika on järjestetty siten, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. Jaksotyötä voidaan käyttää vain laissa säädettyissä töissä.

Säännöksen tyhjentävä luettelo töistä, joissa saadaan käyttää jaksotyötä, on uudistettu vanhan työaikalain yksityiskohtaisesta luettelosta yleisempään ja laajempaan muotoon vastaamaan työelämän muutosten tarpeeseen. Ennen luettelo perustui pitkälti siihen, millaisessa laitoksessa tai yrityksessä työtä tehdään. Uudessa luettelossa ratkaisevaa on sen sijaan se, minkälaisesta työstä tai toiminnasta on kysymys.

Jatkossa jaksotyöaika voidaan käyttää lisäksi muiden luettelossa mainittujen tehtävien ja toimintojen käynnissä pitämiseksi välttämättömissä



tukitoiminnoissa (8 kohta). Luettelossa mainitut työt ovat luonteeltaan sellaisia, joita toimintojen jatkuvuuden vuoksi on tehtävä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa tai ainakin pääosan vuorokaudesta.

## Yötyö (8 §)

Lähtökohtaisesti yötyön teettäminen on edelleen kiellettyä. Yötyötä on jatkossakin työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. Valtakunnallisella työehtosopimuksella (34 §) on kuitenkin mahdollista poiketa yötyön sijoittumisesta työaikadirektiivin (2003/88/EY) sallimissa rajoissa niin, että yötyöksi määritetään seitsemän tunnin aika, johon on sisällytettävä kello 24 ja 05 välinen aika.

Periaatteellisesti suuri muutos vanhaan lakiin on se, että yötyörajoitukset eivät enää koske tilapäisesti teetettävää yötyötä. Tilapainen yötyö on jatkossa mahdollista tilanteessa, jossa työnantajan tavanomainen toiminta sinänsä sijoittuu päiväsaikaan, mutta työnantajalle syntyy luonteeltaan satunnainen tarve teettää työtä yöaikana.

Työaikalain 8 §:n 2 momentissa säädetään tilanteista, joissa säännöllistä yötyötä saa teettää. Momentin luetteloa on yksinkertaistettu vanhasta työaikalasta mm. niin, ettei yötyön teettämiskaikkoja ole enää yksilöity.

Luettelon 2 kohdan mukaan yötyötä saa teettää nykyään vuorotyössä riippumatta siitä, onko työ järjestetty kahteen, kolmeen tai useampaan vuoroon. Näin ollen yötyö on sallittua silloinkin, kun työ tehdään kahdessa, esimerkiksi 12 tunnin vuorossa.

3 kohdan mukaan yötyötä olisi mahdollista teettää sellaisessa huolto- ja korjaustyössä, joka on välttämätöntä työnantajan säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi. Tällaisia toimia ovat hallituksen esityksen perusteiden mukaan muun muassa yrityksen tuotantovälineiden huolto- ja korjaustyöt yrityksen kannalta tarkoituksenmukaisimpana ajankohtana.

4 kohdan mukaan yötyötä saa teettää työssä, jota ei voi tehdä samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa. Lain esitöiden mukaan tällaisina töinä voidaan pitää töitä, jotka esimerkiksi työstä aiheutuvan melun tai pölyn vuoksi haittaavat säännöllisen työn tekemistä. Perusteena voi toimia myös työturvallisuus tai asiakkaiden turvallisuus.

Myös pykälän 5 momentin sääntely peräkkäisten yövuorojen enimmäismäärästä poikkeaa vanhasta työaikalasta. Jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaisesti teettää peräkkäin enintään viisi sellaista vuoroa, jossa vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan, minkä jälkeen hänelle on



annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Edellä tarkoitettuja vuoroja saa teettää peräkkäin vielä kaksi, jos työntekijä antaa suostumuksensa molempiin erikseen. Vanhan työaikalain mukaan työntekijällä sai teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyötä.

Erityisen vaarallisessa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavassa työssä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin aikana, jona työntekijä tekee yötyötä. Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkemmat säännökset tai työehtosopimuksella tarkemmat määräykset siitä, milloin työtä on pidettävä erityisen vaarallisena tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavana.

Lain 34 §:n mukaan valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan jatkossa poiketa yötyön sijoittumisesta direktiivin sallimissa rajoissa. Työaikadirektiivissä edellytetään, että kansallisesti määritetään yötyöksi seitsemän tunnin aika, johon on sisällyttävä kello 24 ja 05 välinen aika.

Niin ikään aluehallintovirasto voi lain 39 §:n mukaan myöntää poikkeusluvan säännöllisen yötyön tekemiseen työssä, joka on toiminnan luonteen vuoksi välttämätöntä tehdä yöllä ja jota ei voida vaikeuksista teettää pelkästään päiväsaikaan.

#### Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika (11 §)

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla, jollei työssä sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta sopimista koskevista määräyksistä muuta johdu. Viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua enintään 40 tunniksi enintään neljän kuukauden ajanjakson aikana. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.

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

Pykälän 3 momentin mukaan 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 §)

Työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuva liukuvaa työaika koskeva säännös vastaa pääpiirteittäin vanhan työaikalain sääntelyä. Uuden työaikalain 12 §:n 2 momentin mukaan liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää



liukuma-aika, joka saa olla enintään neljä tuntia vanhan lain kolmen tunnin sijaan.

Liukumia voidaan sijoittaa kokonaisuudessaan työpäivän alkuun tai kiinteän työajan päättymisen jälkeiseen aikaan tai niin, että liukumia käytetään sekä päivän aluksi että päivän päätteeksi. Uudistuksena lain esitöissä mainitaan mahdollisuus sopia liukuma-ajan sijoittumisesta myös siten, että työntekijällä on mahdollisuus jakaa työpäivä kahteen osaan niin, että kiinteän osan ja myöhemmän työn välillä on keskeytys. Sopia voidaan esimerkiksi siitä, että liukuma on käytössä kello 20:n ja 22:n välisenä aikana eikä vain välittömästi normaalityöajan päättymisestä lukien, mikä helpottaa mm. työn ja perhevelvollisuuksien yhteensovittamista.

Lisäksi 2 momentin mukaan viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana, joka voidaan ylittää tai alittaa liukumarajojen puitteissa. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia. Neljän kuukauden seurantajakso vastaa 18 §:n mukaista enimmäistyöajan tasoittumisjaksoa.

Seurantajakson aikana työaikasaldo voi olla 60 tuntia korkeampi, kunhan kertymä laskee jakson päättyessä sallittuun enimmäismäärään. Hallituksen esityksen mukaan tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että seurantajakson loppupuolella työnantaja ei voi edellyttää työntekijältä kiinteän työajan ylittäviä tunteja tai jos työtä on tehtävä tuolloin, työnantajan on annettava määräys ylityön tekemiseen. Ylityönä tehtyjä tunteja ei lueta työaikasaldoon. Alitusten enimmäismäärä saa puolestaan olla enintään 20 tuntia neljän kuukauden seurantajakson päättyessä.

Enimmäiskertymästä, neljän kuukauden tasoittumisjaksosta ja työaikasaldon ylitysten ja alitusten määrästä voidaan 34 §:n mukaan sopia valtakunnallisten osapuolten välisellä työehtosopimuksella.

## Joustotyöaika (13 §)

Työaikalain joustotyöaikaa koskeva 13 § on uusi. Kysymykseen tulee tehtävät, jotka eivät pääasiassa ole sidottuja tiettyyn vuorokaudenaikaan, viikonpäivään tai työntekopaikkaan. Lain esitöiden mukaan joustotyöajan käyttöala käsittäisi esimerkiksi sellaisen asiantuntijatyön, jossa työhön käytettyä aikaa lähtökohtaisesti seurataan, mutta jossa työnantaja ja työntekijä sopivat siitä, että työn tekeminen voi pääasiassa ajoitua ja sijoittua työntekijän määräämällä tavalla. Työajan tarkan sijoittelun asemesta työnantaja voi määritellä tehtävät ja niitä koskevat tavoitteet, mutta työn suorittamisen paikan ja ajankohtien tulisi olla pääosin työntekijän itsensä päätettävissä.



Joustotyöaikaan koskevan 1 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaikaan koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää.

Joustotyöaikaan koskevassa sopimuksessa on sovittava ainakin:

*1) päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaikaan;*

Lähtökohtana on, että työtä tehtäisiin vain arkipäivisin. Sopia voi myös siitä, että työtä tehdään useampana kuin viitenä päivänä viikossa tai vastaavasti, että tehtäisiin vain esimerkiksi neljäpäiväistä viikkoa. Sovittaessa on myös mahdollista teettää sunnuntaityötä.

Korvaus määräytyy sen mukaan, onko työntekijällä mahdollisuus päättää vapaasti työajan sijoittelusta sunnuntaille. Jos työntekijällä on vapaus valita, tekeekö hän kyseisen työn arkipäivänä vai sunnuntaina, maksettaisiin sunnuntaina tehdystä työstä normaali palkka. Jos taas työnantaja edellyttää työskentelyä sunnuntaina, tulee siitä aina maksaa 20 §:n mukainen sunnuntaityökorvaus.

*2) viikkolevon sijoittamisesta;*

Sopimuksella voidaan sulkea työajan sijoittelun ulkopuolelle esimerkiksi sunnuntai, jolloin työnantaja tietää, että työntekijän viikkolepo sijoittuu aina sunnuntaille. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia siitä, että työntekijä voi työskennellä kaikkina viikonpäivinä. Tällöin työnantajan tulee seurata viikoittaisen vapaan toteutumista 32 §:n 2 momentissa säädettyjen ilmoitusten perusteella ja tarvittaessa puuttua työntekijän työajan sijoitteluun. Viimesijaisena vaihtoehtona työnantaja voi irtisanoa joustotyötä koskevan sopimuksen.

*3) mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle;*

Kiinteä työaika voi olla osa päivästä tai esimerkiksi tietty päivä viikosta, sillä työnantajalla voi olla tarve ajoittain edellyttää työntekijöiden läsnäoloa tai tavoitettavuutta.

*4) sovellettavasta työajasta joustotyöaikaan koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen.*

Koska joustotyöaikaan koskeva sopimus on pykälän 3 momentin mukaan irtisanottavissa, on sovittava myös siitä työajasta, jota työsuhteessa noudatetaan siinä tapauksessa, että joustotyöaikaan koskeva sopimus lakkaa olemasta voimassa. Jos joustotyöajan sijalle tulevasta työajasta ei ole sovittu mitään, lähtökohtana on, että työsuhteessa on siinä





tapauksessa noudatettava työaikalain tai työehtosopimuksen mukaista yleistyöaikaa.

Viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana. Työntekijä voi esimerkiksi tehdä välillä pidempiä päiviä ja vastaavasti pitää pidempiä vapaajaksoja. Joustotyöaikaa ei voi käyttää säännöllisen yötyön teettämiseen edes silloin, kun kyseessä olisi muutoin 8 §:ssä sallittu tehtävä.

Joustotyöaikaa koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti ja se voi samalla toimia 30 §:ssä tarkoitettuna työvuoroluettelona. Joustotyöaikaa koskeva sopimusehto voidaan irtisanoa päättymään kuluva tasoittumisjakso seuraavan jakson lopussa. Kyse ei ole työ sopimuslain 7 luvun mukaisesta työ sopimuksen irtisanomisesta, joten irtisanomiseen ei tarvita erityistä perustetta.

Lain 34 §:n 1 momentin mukaan valtakunnallisella työehtosopimuksella on mahdollista sopia, että joustotyöajassa säännöllinen työaika saa keskimäärin olla enintään 40 tuntia viikossa enintään 26 viikon ajanjakson aikana. Työehtosopimuksella ei kuitenkaan voi rajoittaa joustotyöajan käyttämistä.

## Työaikapankki (14 §)

Myös työaikapankkia koskeva säännös on uusi. Työaikapankilla tarkoitetaan työaikalaisissa työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Työnantaja ja luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, 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.

### *Vähimmäissisältö*

Pykälän 2 momentissa säädetään työaikapankkisopimuksen vähimmäissisällöstä, josta sopiminen on edellytys työaikapankin käyttämiselle. Sopimuksessa on sovittava ainakin:

*1) siitä, mitä 3 momentissa säädettyjä eriä työaikapankkiin voidaan siirtää;*

Kts. lisätietoja alempana kohdasta "Työaikapankkiin siirrettävät erät".

*2) säästämisrajoista;*



Säästämisrajojen yhteydessä on huomioitava alla esiteltävä rajausta koskien aikamääräiseksi muutettua enimmäismäärää, jota enempää työaikapankkiin ei saa säästää.

*3) työaikapankin lakkaamisesta ja lakkaamishetkellä työaikapankissa olevien erien korvaamisesta;*

On sovittava, millä menettelyllä työaikapankki lakkautetaan ja mitä tapahtuu työaikapankkiin säästetyille ajalle, kun sopimus ei enää vastaa osapuolten tarpeita. Jos osapuolet eivät kaikesta huolimatta ole sopineet työaikapankin purkumenettelystä, työaikapankkiin säästetty aika on annettava palkallisena vapaana tai korvattava rahana purkamisajankohdan työntekijän säännöllisen työajan kokonaispalkan perusteella 23 §:ssä säädetyllä tavalla.

*4) vapaan käyttämisen periaatteista ja menettelytavoista, joilla työaikapankkiin säästettyä aikaa pidetään vapaana.*

Voidaan sopia esimerkiksi siitä, että vapaat olisi tarkoituksenmukaista käyttää kesäloman yhteydessä tai muuna työnantajan toiminnan kannalta kiireettöminä aikoina.

*Työaikapankkiin siirrettävät erät*

Kohdassa 1 mainitun 3 momentin mukaan työntekijän kutakin kertaa varten tai määrätyksi lyhyehköksi määräajaksi antamalla suostumuksella työnantaja voi siirtää työaikapankkiin:

*1) lisä- ja ylityötunteja;*

*2) liukuvaan työaikajärjestelmään kertyneitä työtunteja enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana;*

Työaikapankkiin siirtämisellä ei ole vaikutusta 12 §:n mukaisiin liukumajoihin, ja pankkiin siirtäminen tulee ottaa huomioon arvioitaessa liukuman enimmäismäärää seurantajakson lopussa.

*3) lakiin tai sopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuuksia sen jälkeen, kun ne on ensin muutettu aikamääräisiksi.*

Lain esitöiden mukaan, jos esimerkiksi työntekijän rahamääräinen etu olisi 100 euroa ja hänen tuntipalkkansa olisi 10 euroa, työaikapankkiin voitaisiin siirtää 10 tuntia. Kun työntekijä aikanaan käyttää työaikapankkiin talletettua aikaa vapaana, hänelle maksetaan tunneista vapaan pitoajankohdan mukaista säännönmukaista palkkaa.

Työaikapankkiin siirrettävä rahamääräinen etu voi perustua lakiin, työehtosopimukseen tai työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen.



Rahamääräiset työaikapankkiin säästettävät etuudet voivat olla esimerkiksi lisä- ja ylityöstä maksettavia korvauksia, sunnuntaityön korotusosia, korvausta viikkolevon saamatta jäämisestä, työajan lyhennysrahaa tai lomarahaa.

Työaikapankkiin ei kuitenkaan saa siirtää säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa, kulukorvauksia tai korvausluonteisia saatavia eikä rahamääräistä etuutta sen jälkeen, kun se on erääntynyt maksettavaksi. Työaikapankkiin säästetty työaikakertymä ei saa myöskään kalenterivuoden aikana kasvaa yli 180 tuntia eikä työaikapankin kokonaiskertymä ylittää kuuden kuukauden työaikaa vastaavaa määrää. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan vertailu on tehtävä edellisen kalenterivuoden lopun saldotilanteeseen. Työaikapankkiin voi siirtää enintään työntekijän kuuden kuukauden säännöllistä työaikaa vastaavan määrän.

Siirrettäessä 3 momentissa tarkoitettuja eriä työaikapankkiin niiden lakiin tai sopimukseen perustuvat vapaan antamista tai edun erääntymistä koskevat ehdot korvautuvat työaikapankkijärjestelmän ehdoilla. Säännös tarkoittaa lain esitöiden mukaan sitä, että vaikka työehtosopimuksessa olisi sovittu lomarahan erääntymisestä 30.6. mennessä, lomarahaa vastaava vapaa-aika voidaan siirtää työaikapankkiin ja pitää vapaana myöhemmin, kunhan siirrosta sovittaisiin ennen erääntymistä. Vapaan ajalta maksettava palkka erääntyisi vapaata pidettäessä.

#### *Työaikapankkiin säästetyt vapaat*

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.

#### *Työaikapankkia koskevat työehtosopimusmääräykset*

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan sopia työaikapankkia vastaavasta järjestelystä tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan laissa tarkoitetun työaikapankin sijasta ottaa käyttöön. Työehtosopimuksella ei saa kuitenkaan kieltää työaikapankin käyttämistä. Lakiin perustuva työaikapankki on vaihtoehtoinen niissä tilanteissa, joissa työnantaja sitovassa työehtosopimuksessa on työaikapankkimääräyksiä.

Työehtosopimuksessa tarkoitettuun järjestelyyn sovelletaan yksinomaan työehtosopimuksen asiaa koskevia määräyksiä ja lakisääteiseen työaikapankkiin sovelletaan yksinomaan tämän pykälän säännöksiä. Lakisääteinen työaikapankki voidaan ottaa käyttöön vain



työehtosopimuksessa tarkoitetun työaikapankin sijasta, joten käytössä oleva työehtosopimukseen perustuva työaikapankki tulee lakkauttaa ennen uuden perustamista.

#### Lyhennetty työaika (15 §)

Säännös vastaa vanhan työaikalain mukaista säännöstä siihen lisättyä 4 momenttia lukuun ottamatta. Momentin mukaan työnantajan on kieltäytyessään 1 tai 3 momentin mukaisen osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä. Lain esitöiden mukaan säännös koskee sekä työntekijän esittämää pyyntöä lyhentää työaikaansa sosiaalisista ja terveydellisistä syistä että tilannetta, jossa työntekijä pyrkii jäämään osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle.

#### Lisä- ja ylityö (16 §)

Lisä- ja ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta. Jos käytössä on liukuva työaika tai joustotyöaika, lisä- ja ylityön tekemisestä on nimenomaisesti sovittava. Näin ollen työntekijän omasta aloitteesta tehty työ ei voi tulla lisä- tai ylityönä korvattavaksi.

Yleistyöaika noudatettaessa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä. Jos on sovittu 40 tuntia lyhyemmästä viikkotyöajasta, lisätyötä on työvuoroluettelon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Hallituksen esityksen mukaan vaihtelevan työajan sopimuksissa työnantajalla on 30 §:n mukaan velvollisuus pyytää työntekijältä suostumus vähimmäistyöajan ylittävien tuntien merkitsemiseen työvuoroluettelon. Tällöin suostumuksen perusteella työvuoroluettelon merkityt tunnit ovat säännöllistä työaika. Jos työtä on tarjottu vasta työvuoroluettelon antamisen jälkeen, nämä tunnit ovat lisätyötunteja siihen saakka, kun ylityötä alkaa muodostua.

Käytettäessä liukuvaa työaika vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä ja joka ylittää 40 tuntia olematta vuorokautista ylityötä.

Ylityötä on myös kiinteän työajan lisäksi työnantajan määräyksestä tehty työ, jonka vuoksi 12 §:n 2 momentin mukainen enimmäiskertymä ylittyy seurantajakson päättyessä. Hallituksen esityksen mukaan tällainen tilanne voisi syntyä, jos työntekijän työaikasaldo olisi seurantajakson loppupuolella niin korkea, että hänen tulisi tasataksaan työaikansa enintään 60 tuntia ylittävään työaikasaldoon tehdä hyvin lyhyitä työpäiviä. Jos



työnantaja tällöin edellyttää työntekijää työskentelemään siten, ettei hänellä olisi enää mahdollisuutta tasata työaikaansa liukumien puitteissa, on kyse ylityöstä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Joustotyöajassa ylityötä ei yleensä synny, koska työntekijä päättää itse työajastaan. Käytettäessä joustotyöaikaan vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa työnantajan nimenomaisesti pyynnöstä ja viikoittaista ylityötä on työ, jota tehdään joustotyösopimuksessa sovitun viikoittaisen vapaan aikana työn olematta vuorokautista ylityötä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

### Työntekijän suostumus (17 §)

Säännöksessä säädetään niistä edellytyksistä, joilla työnantaja voi teettää työntekijällä työtä työsopimuksessa sovitun ja työvuoroluetteloön merkityn säännöllisen työajan lisäksi sekä teettää työtä sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä. Pääsääntönä on, että ylityön teettäminen edellyttää työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antaman suostumuksen. Työntekijä voi kuitenkin tietyissä tilanteissa antaa suostumuksensa määrätyn lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos se on työn järjestelyiden kannalta tarpeen. Työntekijän on kuitenkin tiedettävä sen jakson pituus, jota varten suostumus annetaan.

Työntekijän suostumusta koskevaan pykälään on otettu yksi lisäys. Pykälän 5 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työnantaja voi ilman työntekijän erikseen antamaa suostumusta teettää työtä, joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa tai joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa (*aloittamis- ja lopettamistyö*). Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa.

Hallituksen esityksen mukaan esimerkiksi ennen tuotannollisen toiminnan alkua saattaa olla tarpeen, että osa työntekijöistä tulee muita aiemmin valmistelemaan työn aloittamista ja toisaalta työpäivän päätyttyä osa jää esimerkiksi suojaamaan koneita ja laitteita sekä siirtämään työvälineitä tai muita sellaisia säilytyspaikkoihin. Välttämättömyydedellytystä on kuitenkin tulkittava suppeasti ja otettava huomioon se, että tällainen aloittamis- ja lopettamistyö sijoittuu välittömästi ennen muiden työntekijöiden säännöllisen työajan alkua tai sen päättymisen jälkeen.

### Työajan enimmäismäärä (18 §)

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Jakso voidaan pidentää 12 kuukauteen työehtosopimuksella (34 §).



Keskeinen muutos on se, että uudessa laissa säädetään työajan enimmäismäärästä, kun vanhassa laissa säädettiin ylityön enimmäismäärästä. Työajan enimmäismäärään lasketaan kaikki tehdyt työtunnit, olivatpa ne säännöllistä työaikaa, lisätyötä tai ylityötä. Muutos pidentää vanhan lain mukaista enimmäistyöaikaa ja työaikaan sisältyy myös hätätyönä sekä aloittamis- ja lopettamistyönä tehdyt työtunnit. Enimmäismäärää laskettaessa huomioidaan aika, joka on lain 3 §:ssä säädettyä työajaksi luettavaa aikaa.

#### Hätätyö (19 §)

Hätätyötä koskevat periaatteet säilyvät pääosin entisellään. Poikkeuksena on se, että hätätyön päätyttyä työaika on kuitenkin tasoitettava enintään 18 §:ssä säädettyyn enimmäismäärään (48 t / 4kk) ja työntekijälle on annettava korvaava vuorokausilepo sekä korvattava menetetty viikkolepo.

#### Sunnuntaityön korotusosan antaminen vapaa-aikana (21 §)

Uuden työaikalain mukaan myös sunnuntaityöhön perustuva korotusosa on vaihdettavissa vapaaksi. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että vapaa-aika siirretään 14 §:ssä tarkoitettuun työaikapankkiin tai yhdistetään vuosilomalain (162/2005) 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen.

#### Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson (22 §)

Säännös vastaa muutoin vanhaa sääntelyä, mutta koskee jatkossa myös 13 §:ssä tarkoitettua joustotyöaikaa.

#### Päivittäiset tauot (24 §)

Jos työntekijän vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika on kuutta tuntia pidempi, eikä työntekijän työpaikallaolo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä tauko, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Päivittäistä taukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun. Vanhassa laissa käytettiin termiä päivittäinen lepoaika.

Työehtosopimuksen estämättä työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta tauosta.



## Vuorokausilepo (25 §)

Vuorokausilepoa koskevan 25 §:n mukaan työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Uuden lain mukaan siis myös jaksotyössä pääsääntönä on 11 tunnin yhdenjaksoinen vuorokausilepo. Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. 24 tunnin jakso alkaa kulua jokaisesta yksittäisestä työvuorosta.

Pykälän 4 momentin mukaan työntekijälle on annettava 1 momentin nojalla yhdeksään tuntiin lyhennetyn vuorokausilevon ja 2 tai 3 momentissa tarkoitetun lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Vanhaan lakiin verrattuna säännös on tiukentunut. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

Hallituksen esityksen mukaan 4 momentin mukaista korvaavaa vuorokausilepoa ei tarvitse antaa silloin, kun liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa noudattava työntekijä on itse päättänyt vuorokausileponsa lyhentämisestä seitsemään tuntiin. Vuorokausilevon lyhentämisestä johtuva korvaava lepoaika ei lyhennä työntekijän säännöllistä työaikaa, vaan se voidaan antaa sellaisena säännöllisen työajan ulkopuolella olevana aikana, jolloin työntekijällä ei ole muuta lepoaikaa, kuten päivittäistä taukoa, vuorokausilepoa tai viikkolepoa.

Korvaava lepoaika voidaan antaa esimerkiksi seuraavan vuorokausilevon yhteydessä siten, että työntekijä saa 11 tunnin lepoajan päätteeksi aiemmin lyhennetyn vuorokausilevon puuttuvat tunnit. Korvaavana lepoaikana olisi siten annettava se määrä, jolla vuorokausilepoa on lyhennetty.

## Viikkolepo (27 §)

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Näin viikkolevon antamista ei ole enää kytketty viikkoon, vaan seitsemän päivän jaksoon. Hallituksen esityksen mukaan seitsemän päivän ajanjaksoa ei tarkastella päivittäin edeltävältä seitsemältä päivältä (juokseva tarkastelu), vaan jaksokohtaisesti siten, että viikkolepo voisi sijoittua ensimmäisen jakson alkuun ja seuraava vapaa seuraavan seitsemän päivän jakson loppuun. Näin ollen mahdollista olisi, että viikkolepojen välillä on enimmillään 12 työpäivää. Viikkolepo tulisi antaa entiseen tapaan sunnuntain yhteydessä, jos mahdollista.



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

#### Työvuoroluettelo (30 §)

Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Pykälän 3 momentti on kokonaan uusi. Sen mukaan työssä, jossa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele, tai jossa sovelletaan liukuvaa tai joustotyöaikaa, työvuoroluettelo saadaan kuitenkin antaa toistaiseksi voimassa olevana. Liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa koskeva sopimus korvaa työvuoroluettelon silloin, kun siitä ilmenevät työajan sijoitteluun sovellettavat periaatteet.

#### Työaikakirjanpito (32 §)

Työnantajan velvollisuus työaikakirjanpidon ylläpitämiseen vastaa pääsäännöltään vanhaa lakia. Työnantaja voi järjestää työaikakirjanpidon kahdella eri tavalla. Kirjanpitoon on merkittävä joko 1. säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai 2. kaikki tehdyt työtunnit sekä erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritettavat korotusosat.

Noudatettaessa joustotyöaikaa työntekijän on palkanmaksukausittain toimitettava työnantajalle luettelo säännöllisen työajan tekemistään tunteista siten, että siitä ilmenevät viikoittainen työaika ja viikkolepo. Työnantaja on pääsäännöstä poiketen velvollinen kirjaamaan vain nämä työntekijän ilmoittamat tiedot työaikakirjanpitoon. Työnantaja täyttää tämän velvollisuutensa sillä, että hän vie työntekijän ilmoittamat viikoittaiset työajat työaikakirjanpitoon.

Säännöksen 3 momentin mukaan työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän työaikapankkiin säästämistä eristä sekä työaikapankkiin siirrettyjen erien pitämisestä vapaana.

#### Poikkeaminen työehtosopimuksella (34 §)

Työaikalaki sisältää paljon mahdollisuuksia sopia toisin työehtosopimuksella. Pykälän 1 momentissa määritellään ne säännökset, joista työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys saavat sopia säännöllisestä työajasta poiketen. Säännöllisestä työajasta on laajat mahdollisuudet sopia toisin. Esimerkiksi vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäispituutta ei ole rajoitettu, vaan asiaa tarkastellaan lepoaikojen toteutumisen kautta.





Pykälän 2 momentissa luetellaan ne säännökset, joista voi sopia toisin valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestön välisillä työehtosopimuksilla.

#### Paikallisen sopimuksen tekeminen ja irtisanominen (37 §)

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla, jollei työssä sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta sopimista koskevista määräyksistä muuta johdu. Viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua enintään 40 tunniksi enintään neljän kuukauden ajanjakson aikana. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.

#### Korvausten maksaminen erillisenä korvauksena (38 §)

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 20 §:ssä tarkoitettujen lisä- ja ylitökorvausten sekä sunnuntaityöstä maksettavan korvauksen maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena, jos kyse on työntekijästä:

- 1) jonka pääasiallisena tehtävänä on johtaa ja valvoa muiden työntekijöiden työtä; tai
- 2) joka on tehnyt 13 §:n mukaisen sopimuksen joustotyöstä.

Kuukausikorvausta koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti. Ellei muusta ole sovittu, sopimus voidaan irtisanoa päättymään seuraavan palkanmaksukauden päättyessä. Jos sopimus liittyy työsuhhteessa noudatettavaan joustotyöaikaan, erillistä korvausta koskevan sopimuksen voimassaolo päättyy viimeistään joustotyöaika koskevan sopimuksen päättyessä.

#### Poikkeuslupa (39 §)

Työaikalain 39 §:n mukaan aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan:

- 1) poiketa 5 §:n mukaista säännöllistä työaika ja 25 §:n mukaista vuorokausilepoa koskevista säännöksistä työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön siten, että työntekijälle 25 §:n mukaisten korvaavien lepoaikojen toteutuminen välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen turvataan;
- 2) käyttää jaksotyöaika myös muussa kuin 7 §:ssä tarkoitetussa tehtävässä silloin, kun se on työajan järjestelyiden kannalta välttämätöntä;



3) tehdä yötyötä työssä, joka on toiminnan luonteen vuoksi välttämätöntä tehdä yöllä ja jota ei voida vaikeuksitta tehdä pelkästään päiväsaikaan;

4) poiketa 30 §:ssä säädetystä velvollisuudesta laatia työvuoroluettelo, jos sen laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa.

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun luvan määräaikaisena eivätkä olosuhteet ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja 36 §:n 3 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

Poikkeusluvan jatkomahdollisuus on laajempi kuin vanhan työaikalain mukaan, sillä se on nyt käytössä kaikkien aluehallintoviraston myöntämien lupien osalta.

#### Kanneaika (40 §)

Oikeus työaikalaissa tarkoitettuun korvaukseen raukeaa, jos kannetta työsuhteen jatkuessa ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt. Tämä vastaa vanhan lain mukaista sääntelyä. Säännös koskee sekä lakiin perustuvia että työehtosopimuksissa sovittuja työaikasaatavia (kts. soveltamisesta KKO 2018:10).

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

#### Siirtymäsäännös (49 §)

Työnantaja saa teettää ylityötä uuden työaikalain voimaan tullessa voimassa olleen työaikalain 19 §:ssä säädetyn enimmäismäärään tämän lain 18 §:ssä säädetyn asemesta, kunnes on kulunut vuosi tämän lain voimaan tulosta. Säännös mahdollistaa sen, että työnantaja voi siirtyä seuraamaan tämän lain mukaista työajan enimmäismäärää tarkoituksemukaisena ajankohtana.

Työnantajalla on oikeus soveltaa lain voimaan tullessa voimassa olevaa työehtosopimusta sen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.



Työaikalain 38 §:ää korvausten maksamisesta erillisenä korvauksena sovelletaan vain uuden työaikalain voimaan tulon jälkeen tehtyihin työ-sopimuksiin.

Aluehallintoviraston myöntämät toistaiseksi voimassa olevat poikkeusluvat lakkaavat olemasta voimassa 12 kuukauden kuluttua lain voimaan-tulosta. Määräajan voimassa olevat poikkeusluvut ovat puolestaan voi-massa määräajan päättymiseen saakka.

Oikeus ennen lain voimaantuloa syntyneisiin saataviin raukeaa siten kuin uuden lain voimaan tullessa voimassa olleessa työaikalain 38 §:ssä säädetään.

#### Vaikutukset muuhun lainsäädäntöön

##### *Vuosilomalaki (162/2005)*

Uusi työaikalaki vaikuttaa vuosilomalain 2 §:n soveltamisrajauxiin, sillä työaikalaki soveltuu jatkossa myös kotityöntekijöihin. Hallituksen esityk-sen mukaan jatkossa kotityöntekijöidenkin osalta pidetään kirjaa työtun-neista ja –päivistä. Vuosilomalain kotityöntekijöitä koskeva soveltamis-alarajaus ei ole enää perusteltu ja se poistetaan pykälästä.

##### *Sairausvakuutuslaki (1224/2004)*

Lain 14 luvun 4 §:ää oikeudesta korvaukseen vanhemmuudesta aiheu-tuvista perhevapaakustannuksista muutetaan vastaamaan uutta työai-kalakiä. Jos työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työehtosopi-musta, työajan on oltava vähintään 80 prosenttia työaikalain 3 luvussa tarkoitettusta lakiin perustuvasta säännöllisestä työajasta.