



Työaikalaki

YTN-webinaari 13.11.2020

Jan Degerlund,
YTN:n lakiryhmän
puheenjohtaja

Työaikalaki

- Lain soveltamisala ja poikkeukset
- Työajaksi luettava aika
- Matkustaminen ja varallaolo
- Sopimuksen perustuva työaika
 - Liukuva työaika
 - Joustotyöaika
 - Työaikapankki



Laaja soveltamisala

Laaja soveltamisala

Työaikalakia sovelletaan kaikkeen työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei lain 2 §:n soveltamisalapoikkeuksista tai siellä nimenomaisesti viitatuista toisten lakien säännöksistä muuta johdu.

Laajan soveltamisalan vastinparina laajemmat jouston mahdollisuudet

Työntekopaikalla ja työnteon olosuhteilla ei ole aikaisemmasta poiketen välitöntä merkitystä työaikalain soveltamisen kannalta

Keskeisimmät soveltamisalapoikkeukset

Voimassa olevan lain mukaiset	Uuden työaikalain mukaiset
	Työaika-autonomia + tehtävä mainittu §:ssä:
Johtaminen tai tähän välittömästi rinnastettava itsenäinen tehtävä	Johtaminen tai tähän rinnastettava itsenäinen tehtävä
Työ, jota tehdään kotona tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä	Työ, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyitä
Työajasta säädetty erikseen	Työajasta säädetty erikseen
	Valtakunnallisella työehtosopimuksella sovittu ja tehtävät mainittu laissa

- Soveltamisalapoikkeuksia: uskonnolliset toimitukset, perheenjäsenet, puolustuslaitoksen virkamiehet, opetus ja tutkimushenkilöstö, merimiehet ja metsätyöt

Soveltamisalapoikkeukset ja työaika-autonomia

- **Työaika-autonomia** = Työntekijän työaika ja hänen työajan käyttöönsä ei ennalta määritellä eikä valvota, vaan työntekijä voi **tosiasiallisesti** päättää päivittäisestä ja viikoittaisesta työajastaan ja työajan sijoittelusta itsenäisesti
- Arvioinnissa merkitystä työntekijän tosiasiallisilla mahdollisuuksilla vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun
- Tapauskohtainen kokonaisharkinta
- Poikkeuksia tulkittava suppeasti
- *Pääasiallisuusperiaate* = joko kokonaan lain piirissä tai sen ulkopuolella
- Käytännössä työaikalain ulkopuolelle jääminen edellyttää sitä, ettei työntekijälle ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaika, jota hänen tulisi noudattaa

Johtaminen tai siihen rinnastettava itsenäinen tehtävä

- Tietyt johtavassa asemassa olevat työsuhteiset työntekijät voivat jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle
 - Osakeyhtiön toimitusjohtaja ei työsuhteinen -> työaikalain ulkopuolella
- Työaikalakia ei sovelleta työhön jota siihen kuuluvien tehtävien tai muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan **johtamisena** tai tällaiseen johtamistehtävään **rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä**.
- Lisäksi edellytetään että työntekijällä on **työaika-autonomia**.



Johtaminen

- Johtamisesta on kyse silloin, kun työntekijä on itsenäisesti vastuussa tietyistä toiminnoista tai kokonaisuudesta ja toimii muiden työntekijöiden esimiehenä
- Arvio johtajan kuulumisesta työaikalain soveltamisalaan tehdään työntekijän **tosiasiallisen aseman, tehtävien luonteen ja tämän työsuhteen ehtojen perusteella**
- Ratkaisu on tehtävä kussakin yksittäistapauksessa **kokonaisharkintaa** käyttäen

Johtamiseen rinnastettava itsenäinen tehtävä

- Varsinaisten johtotehtävissä työskentelevien ohella lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät myös sellaiset työntekijät, jotka **rinnastuvat asemansa, työtehtäviensä ja itsenäisen asemansa** perusteella johtajiin.
- Suppeahko joukko johtamistehtäviin rinnastuvia asiantuntijatehtäviä, joissa henkilö on itsenäisessä vastuussa jostakin toiminnosta tai asiakokonaisuudesta olematta esimies, eli joissa ei johdeta ihmisiä vaan asioita.
 - Esim. koko yrityksen lakiasioista, hallinnosta, myynnistä sekä markkinoinnista vastuussa olevat henkilöt, vaikka näillä ei olisi esimiesasemaa.
- Työntekijä ei voi pelkän erityisasiantuntemuksensa perusteella jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.

Työ jota ei voida valvoa

- Työaikalakia ei sovelleta työhön työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä;
- Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on työaika-autonomia
 - Esim. myyntiedustajat, kiinteistövälittäjät ja muut vastaavat liikkuvaa työtä tekevät

Työ ei jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle pelkästään sen vuoksi, että sitä tehdään esim. työntekijän kotona tai työnantajan kiinteän toimipisteen ulkopuolella, kuten asiakkaan tiloissa tai muussa vastaavassa suorituspaikassa

Työajaksi luettava aika





Työajaksi luettava aika

- Työajaksi luettavan ajan käsite tarvitaan:
 - a) enimmäistyöajan seuraamiseksi
 - b) vähimmäislepoaikojen seuraamiseksi
 - c) lisä- ja ylityön määrittämiseksi
- Työaikalain työajaksi luettava aika \neq työsopimuksessa sovittu työaika, jolta maksetaan palkkaa ja jona työnantajalla on oikeus työntekijän työvoimaan
- Kaikki aika = työajaksi luettava aika + lepoaika

Työajaksi luettava aika

- Työhön käytetty aika
- Aika, jonka työntekijä velvollinen olemaan työntekopaikalla (aiemmin työpaikalla) välittömästi työnantajan käytettävissä
- Työajan määritelmä ei ole paikkasidonnainen. Työaikaa on siten myös muualla kuin työnantajan toimipisteessä työhön käytetty aika
 - Esimerkiksi työntekijän etätyönä, asiakkaan luona ja matkustaessa työnantajan **määräyksestä** tehty työ on työaikaa.
- Päivittäinen tauko: mikäli työntekijällä on poistumisoikeus työpaikalta lepoaikana niin taukoa ei lueta työaikaan

Työajaksi luettava aika

- Koulutukseen käytetty aika:
- Osallistuminen työnantajan määräyksestä pakollista tai välttämätöntä työtehtävien hoitamisen kannalta
- Vapaaehtoiset koulutukset eivät ole työaikaa
 - TT 2010 – 62:** Työsuojelun peruskurssia ei voitu pitää omassa ammatissa selviytymisen kannalta välttämättömänä ja pakollisena niin, että siihen käytetty aika olisi verrattavissa työaikaan. Kyseiseltä ajalta oli kuitenkin maksettava työehtosopimuksen mukainen palkka.
 - TT 2017-51:** Katsottiin, ettei vuoromestarien osallistuminen osastopalaveriin ollut koulutukseen rinnastettavaa aikaa. Tilaisuus liittyi välittömästi siihen osallistuneiden työtehtäviin ja kyse oli työajasta.
- Sosiaaliset tilaisuudet: ei työaikaa, jos osallistuminen vapaaehtoista ja jollei määrätty tekemään työnantajan määräämiä tehtäviä
- Terveystarkastukset: ei, jollei kyse pakollisesta tarkastuksesta (TyöterveyshuoltoL / TartuntatautiL)

Työhön liittyvä matkustaminen

- Matka työntekopaikalle ei ole työaikaa
- Matkaan käytetty aika ei ole työaikaa ellei sitä ole samalla ole pidettävä työsuorituksena
- Arvioinnissa ei merkitystä:
 - tapahtuuko matka työnantajan määräyksestä vai ei
 - matkustustavalla
 - matkustamisen määrällä
 - maksetaanko matkaan käytetyltä ajalta korvaus
- Jos työnantaja määrää tekemään työtehtäviä matkustettaessa, mutta pelkkä matkustaminen ei ole työaikaa
 - **TN 1437-10:** Lentäjät kulkivat Suomesta työvuoron alkamispaikkaan ja vastaavasti työvuoron päättymispaikasta takaisin Suomeen ns. siirtolennoilla. Lentäjillä saattoi olla siirtolennoilla mukanaan vähäistä omaan työhön liittyvää asiakirja- tai muuta aineistoa, **mutta heillä ei ollut niiden aikana määrättyjä työtehtäviä, eikä heidän voitu näin matkustaessaan katsoa olevan työnantajan työnjohtovallan piirissä.** Siirtolennolla matkustamista ei voitu pitää työsuorituksena ja siirtolentoihin käytettyä aikaa työaikana.

Työhön liittyvä matkustaminen

- Matkustaminen luetaan työaikaan, jos sitä samalla on pidettävä työsuorituksena
- Poikkeus pääsäännöstä ja on tulkittava suppeasti
- Matkustamisen oltava samalla työsuoritusta tai kiinteä osa sitä
 - Esim. asentaja, it-konsultti tai kodinhoitaja, joka siirtyy työpäivän aikana työn suorituspaikasta toiseen
- Huomioitava kokonaiskuormittumisen lisääntyminen, vaikka matkustamiseen käytetty aika onkin lepoaikaa
 - Työnantajan velvollisuuteen ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta sovelletaan, mitä työturvallisuuslain 10 (selvittäminen ja tunnistaminen), 13 (huomioiminen työn suunnittelussa) ja 25 (kuormittumisen vähentäminen) §:ssä säädetään

Työhön liittyvä matkustaminen

- TaL:ssa ei määräyksiä vapaa-aikana tapahtuvan matkustamisen korvaamisesta
- Sovittu työehtosopimuksissa tai työnantajan matkustussäännöissä
 - Asiakasprojektimatkoilta korvataan vapaa-aikana matkustaminen matkavuorokauden aikana kaksi tuntia ylittävältä ajalta 19 euron tuntikorvauksella. Tuntikorvaus maksetaan, kun vähintään puolet tunnista on kulunut. Tuntikorvaus maksetaan työpäivänä enintään 8 tuntiin asti ja vapaapäivänä 10 tuntiin asti. (YTN/SKOL)

Varallaoloaika

- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia varallaolosta, jolloin työntekijän on oltava tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön
 - Jollei varallaolosta ole lain mukaisesti sovittu, työntekijällä ei ole varallaolovelvollisuutta, eikä hänen tarvitse lähteä kutsuttaessa töihin
- Varallaoloaika ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä
 - Ns. hälytysvalmius, jonka aikana työntekijä voi periaatteessa viettää vapaa-aikaansa
 - Jos päivystetään työpaikalla niin kyse työajasta
- Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä
Varallaolo noin 50 % kaikista tunneista ja 15 min. lähtövalmius > kohtuuton haitta (TN 1430-08)
- Muuttuu työajaksi, kun työntekijä kutsun saatuaan ryhtyy töihin

KKO 2015:48 varallaolosta

- Palomies oli valmiudessa viikon kerrallaan niin, että paloauto oli voinut lähteä liikkeelle **viiden minuutin** kuluessa hälytyksestä
- Asiassa oli erimielisyyttä siitä, oliko edellä mainittu järjestely katsottava varallaoloksi vai työajaksi
- Yksi palomiehistä oli asunut valmiusvuorojensa aikana työnantajan tieteen ja luvalla paloaseman tiloissa, vaikka häntä ei ollut suoranaisesti siihen velvoitettu, koska hän ei voinut asua tuolloin kotonaan lähtövalmiutta koskevan vaatimuksen vuoksi
- KKO: varallaolo tulee lukea työajaksi, **jos työntekijä on tällöin tosiasiallisesti samalla tavalla työhön sidottu kuin varsinaisia työtehtäviä suorittaessaan**
- Viiden minuutin lähtövalmius ja sen edellyttämä varustus eivät tässä tapauksessa tosiasiallisesti jättäneet työntekijälle mahdollisuutta oleskella muualla kuin paloasemalla tai sen välittömässä läheisyydessä, korkein oikeus päätyi siihen, että varallaoloaika oli luettava työajaksi, vaikka työntekijää ei ollut nimenomaisesti velvoitettu oleskelemaan paloasemalla

KKO 2015:49 varallaolosta

- Työntekijöiden oli tullut olla varallaoloaikana lähtövalmiudessa ambulanssissa **15 minuutin** kuluessa hälytyksestä. Työnantaja ei ollut velvoittanut työntekijöitä oleskelemaan työpaikalla varallaoloaikana ja he olivat voineet lähellä asuvina voineet oleskella myös kotonaan
- 15 minuutin lähtövalmiusaika tarkoitti tässä tapauksessa käytännössä sitä, **etteivät työntekijät olleet pakotettuja oleskelemaan asemapaikallaan tai sen välittömässä läheisyydessä**, vaan he voivat liikkua ja asioida esteettä esimerkiksi kunnan keskusta-alueella, sekä oleskella ja levätä kotonaan. Kun työnantaja ei ollut rajoittanut työntekijöiden vapaa-ajan käyttöä muutoin kuin valmiusajan pituudella, työntekijät eivät KKO:n käsityksen mukaan olleet tässä tapauksessa varallaoloaikana sillä tavoin sidottuja työhönsä ja työpaikalleen, että varallaoloaikaa olisi ollut perusteltua pitää työaikana
- Ei ollut työaikaa, vaikka minuuttimäärät yksinään eivät määrittele sidonnaisuutta, vaan arvioinnissa tulee huomioida myös muut seikat



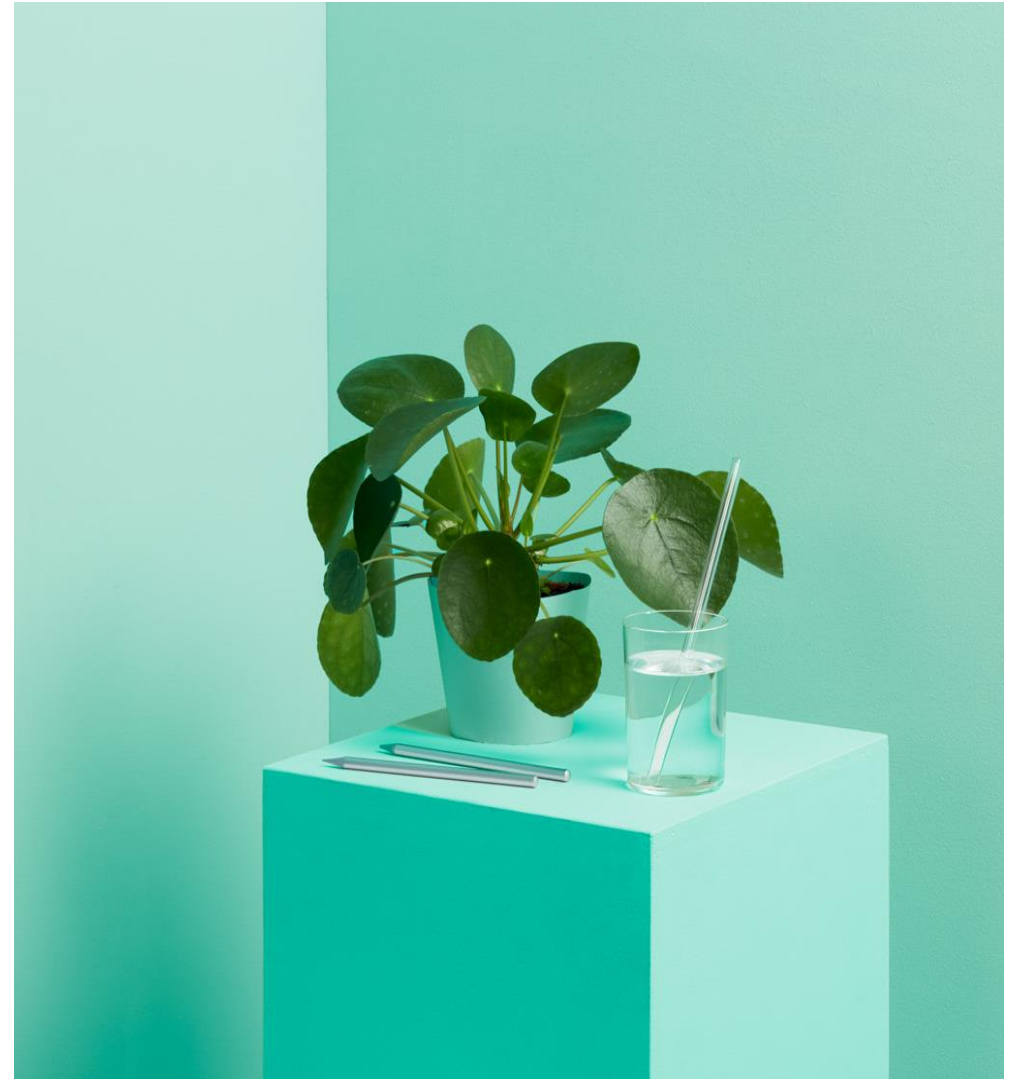
**Sopimukseen
perustuvat säännöllisen
työajan järjestelyt**

Liukuva työaika

- Liukuvasta työaikamuodosta on sovittava ainakin:
 1. kiinteä työaika
 2. vuorokautinen liukumaraja ja liukuma-ajan sijoittaminen
 3. lepoajat
 4. plus- ja miinustuntien enimmäiskertymät
- Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään neljä tuntia.
- Liukumaa voidaan myös sijoittaa esim. siten että työntekijä voi "liukua" iltaisin kotona työtä tehdessään
- Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana.
- Seurantajakson päättyessä ylitysten enimmäiskertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten enimmäismäärä 20 tuntia.

Liukuva työaika

- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla palkallisella vapaa-ajalla.
- Työntekijän pyynnöstä vapaa-aika on pyrittävä antamaan kokonaisina työpäivinä.
- Toistaiseksi voimassa oleva liukuvaa työaika koskeva sopimus on erikseen irtisanottavissa päättymään seurantajakson päättyessä.





Joustotyöaika

- Erityisesti vaativassa asiantuntijatyössä ja nk. tietotyössä.
- Ei voitaisi sopia tehtävissä, joissa työnantaja säännönmukaisesti määrää työnteon ajan tai paikan.
- Työnantaja ja työntekijä saavat sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää.
- Työntekijä voi joustotyössä päättää itsenäisesti pääosasta (yli 50 %) työajan sijoittelusta **ja** työntekopaikasta.

Joustotyöaika

- Joustotyöaikaa koskevassa sopimuksessa on sovittava ainakin:
 1. päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaikaa
 2. viikkolevon sijoittamisesta
 3. mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta kello 23 ja 06 väliselle ajalle
 4. sovellettavasta työajasta joustotyöaikaa koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen.
- Viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana.
- Sopimus on tehtävä kirjallisesti.
- Joustotyöaikaa koskeva sopimusehto voidaan irtisanoa päättymään kuluvaan tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa

Työaikapankki

- Lakiin perustuva työaikapankki
- Käyttönotosta voidaan sopia riippumatta siitä, onko työnantajan noudatettava työehtosopimusta vai ei.
- Kun etuus/aikamääräinen etuus siirretään työaikapankkiin, alkuperäiset ehdot maksamisesta/antamisesta korvaantuvat työaikapankin ehdoilla.
- Etuuden siirtäminen edellyttää työntekijän suostumusta



Työaikapankki

- Työnantaja ja henkilöstön edustaja tai henkilöstö sopivat käyttönotosta kirjallisesti.
 1. Työaikapankkiin voi siirtää lisä- ja ylityötunnit, liukumasaldoa max 60h/4kk, lakiin tai sopimukseen perustuvat rahamääräiset etuudet sen jälkeen, kun ne on muutettu aikamääräisiksi
 2. Säästämisrajat (työaikakertymää max 180 h/kalenterivuosi; säästettynä max kuuden kuukauden säännöllistä työaikaa vastaava määrä)
 3. Työaikapankin lakkaaminen ja lakkaamishetkellä työaikapankissa olevien erien korvaaminen
 4. Vapaan käyttämisen periaatteet (vähintään kaksi viikkoa, vapaa annettava kuuden kuukauden sisällä vaatimuksesta, jos työnantaja määrää ajankohdan niin työntekijä voi vaatia rahakorvausta)



Ylemmät toimihenkilöt - YTN

Kiitos mielenkiinnosta.

Jan Degerlund
Suomen Ekonomit ry
Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry
p. 020 692 923
jan.degerlund@ytn.fi