

TYÖAIKALAKI

Työaikalain tarkoitus on turvata työntekijän henkinen ja fyysinen hyvinvointi. Väsyneenä ollessa syntyy helpommin työtapaturmia. Lisäksi siviilielämä kärsisi, jos työntekijä ei saisi levätä riittävästi.

SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA VAIHTELEE

Säännöllisellä työajalla tarkoitetaan työntekijän työsopimuksen mukaista vuorokautista ja viikoittaista työaikaa. Säännöllisenä työaikana työtä saadaan tehdä ilman erityisiä rajoituksia. Säännöllinen työaika voidaan määritellä eri tavoin.

- a) **enintään 8 tuntia päivässä, enintään 40 tuntia viikossa** (silloin ns. pekkaset käytössä 12.5 pv/v) Vuorokautena ja viikkona noudatetaan kalenterivuorokautta ja -viikkoa, jollei toisin sovita. Tällainen työaika on tyypillinen monessa tuotantolaitoksessa ja rakennuksilla.
- b) **keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon mittaisen jakson aikana** (työaika voidaan järjestää myös keskimääräiseksi. Työpäivien määrä viikossa vaihtelee. Tätä työaikajärjestelyä käytettäessä viikoittainen työaika voidaan järjestää niin, että se tasoittuu keskimäärin enintään 40 viikkotyötuntiin 52 viikon tasoittumisjakson aikana. Tasoittumisjakso voi olla lyhyempi. Esim. useat kaupat noudattavat tätä järjestelmää.
- c) **jakso- eli periodityö**

Työaika voidaan järjestää jaksotyönä työaikalaisissa mainituilla aloilla. Työpäivän pituus vaihtelee ja työpäivien määrä viikossa vaihtelevat. Käytettäessä jaksotyötä työaika on pääsäännön mukaan kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. Esim. poliisi, sairaalat ja vartiointiliikkeet toimivat yleensä näin. Lähde: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/saannollinen-tyoaika>

Edellä mainituista säännöllisen työajan jaksotuksista voidaan poiketa, jotta työ voidaan järjestää tarkoituksenmukaiseksi tai jotta voidaan välttää työntekijöiden epätarkoituksenmukaiset työvuorot. Näissä tilanteissa säännöllinen työaika voidaan järjestää niin, että se on kestoaltaan enintään 240 tuntia ja toteutetaan joko

- kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai
- kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana.

Käytettäessä kahta peräkkäistä kolmiviikkoisjaksoa säännöllinen työaika ei saa ylittää 128:aa tuntia kummankaan kolmen viikon ajanjakson aikana. Jos käytetään kolmea peräkkäistä kaksiviikkoisjaksoa, säännöllinen työaika ei saa ylittää 88:aa tuntia yhdenkään kaksiviikkoisjakson aikana. Lähde: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/saannollinen-tyoaika>

Työaikalaisissa on säädökset viikoittaisesta, vuorokautisesta ja päivittäisestä lepoajasta. Laki takaa työntekijälle vähintään 35 tunnin yhtäjaksoisen viikkolevon. Tämä vapaa-aika on sijoitettava sunnuntain yhteyteen ensisijaisesti, mikäli se on mahdollista. Vuorokausilevossa on työntekijälle annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön vuorokausilepo. Jaksotyössä työntekijälle annettavan vuorokausilevon pituus tulee olla vähintään 9 tuntia. Päivittäinen lepoaika, on ns. ruokatunti, sijoittuu yleensä työpäivän keskelle. Sitä ei yleensä lasketa palkalliseksi työajaksi, jos työntekijä saa tuona aikana poistua vapaasti työpaikalta. Kahvi ja muista tauoista sovitaan alakohtaisissa työehtosopimuksissa. Ne kuuluvat palkalliseen työaikaan. Lähde: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/lepoaika>

Joillakin työntekijäryhmillä on omat työaikalakinsa, kuten puolustusvoimain- tai laivatyöntekijöillä. Yleiset työaikamääräykset eivät koske myöskään johtavassa asemassa olevia. Nykyään osa työpaikoista pyrkii parantamaan työntekijän työviihtyvyyttä ja motivaatiota esim. liukuvalla työajalla. Työntekijälle annetaan mahdollisuus tulla töihin tietyn ajan sisällä. Päivittäinen liukuma-aika saa työaikalain mukaan olla enintään kolme tuntia. Tästä enimmäismäärästä voidaan sopia toisin vain työehtosopimuksilla. Sovituilla liukuma-ajoilla työntekijä voi pidentää tai lyhentää säännöllistä vuorokautista työaikaansa. Työssään viihtyvä työntekijä sitoutuu työhönsä ja tekee sen hyvin tehokkaasti. Työviihtyvyys vähentää osaltaan sairauspoissaoloja, mikä tuo taloudellista hyötyä. Työnantaja saa hyötyä myös työtehon ja tuottavuuden kasvusta. Lähde: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/liukuva-tyoaika>

Voit katsoa oheisesta linkistä tarkemmin työaikalain soveltamisesta eri aloilla, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

MITEN YLITYÖ KORVATAAN?

Kun työntekijä työskentelee säännöllisen työaikansa ulkopuolella, se korvataan hänelle rahana. Jos erikseen on sovittu, ylityö voidaan korvata myös vapaa-aikana. Korvauksena annettavan vapaa-ajan pituus määräytyy ylityökorvauksia koskevien korotusprosenttien mukaisesti. Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Yleiset ylityökorvaukset on säädetty työaikalaisissa.

Vuorokautinen ylityö on työtä, jota tehdään säännöllisen päivittäisen työajan lisäksi. Se korvataan seuraavasti;

- kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka
- seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

Viikoittainen ylityö on työtä, jota tehdään vapaapäivinä. Siitä maksetaan

- kaikilta tunneilta 50 %:lla korotettu palkka.

Sunnuntaina ja muuna kirkollisena juhlapäivänä (esim. itsenäisyyspäivä tai vappu) tehdystä työstä maksetaan

- kaikilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Viikkolepopäivä on ensisijaisesti aina sunnuntai, ellei sunnuntai ole työvuorolistan mukainen työpäivä. Niin kuin se on esim. ravintola- ja kaupan alalla.

Jos viikkolepopäivänä on poikkeuksellisesti jouduttu työskentelemään, on menetetty viikkolepo korvattava. Korvaus voidaan suorittaa vastaavan pituisena palkallisena työajan lyhennyksenä tai maksaa viikkolepokorvauksena yksinkertaista palkkaa vastaava summa. Eli yksi ylimääräinen tuntipalkka jokaiselta työtunnilta muiden mahdollisten korotusten lisäksi.

Kolmen viikon periodin aikana tehty ylityö korvataan seuraavasti;

- 18 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka.
- seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

Kahden viikon periodin aikana tehty ylityö korvataan seuraavasti;

- 12 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka
- seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

Lähde: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/lisa-jaylityot>

Jokainen työnantaja on velvollinen maksamaan ylityöstä vähintään työaikalain mukaiset korotukset. Ylityön enimmäismäärät on määritelty laissa. Alakohtaisissa työehtosopimuksissa voidaan sopia paremmista prosentuaalisista korvauksista sekä päivistä, jotka rinnastetaan juhlapyhiin (esim. itsenäisyyspäivä ja vappu) ja korvataan samalla tavalla. Työehtosopimuksissa sovitut korotukset poikkeavat toisistaan. Työehtosopimuksissa sovitut korotukset poikkeavat toisistaan. Työehtosopimuksissa sovitaan myös ns. yötyölisistä. Laki ei velvoita maksamaan niitä. Joissakin ammateissa työntekijän täytyy olla tavoitettavissa joskus myös varsinaisen työajan ulkopuolella (esim. eläinlääkärit). Tästä korvataan erikseen.

MITKÄ OVAT YLITYÖTUNTIEN ENIMMÄISMÄÄRÄT?

Ylityötä saa teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana. Työehtosopimuksissa voi olla laista poikkeavia määräyksiä tämän tarkastelujakson pituudesta. Kalenterivuoden aikana ylityötä saa teettää enintään 250 tuntia.

Jos ylityön enimmäismäärä 250 tuntia alkaa täyttyä ja työnantajalla olisi tarve teettää vielä ylityötä, voidaan työpaikalla tehdä paikallinen sopimus lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa.

Ylityötä voidaan siis teettää kalenterivuodessa yhteensä enintään 330 tuntia. Lain mukaista 138 tunnin rajaa neljän kuukauden ajanjakson aikana ei kuitenkaan saa ylittää edes sopimuksella lisäylityöstä.

Ylitöiden enimmäismäärien ja tarkastelujakson rajoitukset edellyttävät, että työnantajalla on toimivat järjestelmät ylityökertymän ajantasaiseen seurantaan, niin että enimmäismääriä ei ylitetä.

Lähde: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/lisa-jaylityot>

15 - 17-vuotias nuori ei saa tehdä yötyötä

15 vuotta täyttäneen säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, ja työvuoron saa sijoittaa kello 6:n ja 22:n väliseen aikaan. Jos kyseessä on ammattikoulutukseen liittyvä kaksivuorotyö, saa työtä kuitenkin tehdä kello 24:ään asti.

Alle 15-vuotiaan työpäivä saa olla enintään 7 tuntia päivässä ja 35 tuntia viikossa, ja työvuoron saa sijoittaa kello 8:n ja 20:n väliseen aikaan tai työn järjestämisestä johtuvista painavista syistä kello 6:n ja 20:n väliseen aikaan.

Kotitaloustyössä nuoren suostumuksella työaika voi kuitenkin olla kello 23:een asti. Kotitaloustyöllä tarkoitetaan työntekijän kotona tapahtuvaa työtä.

Oppivelvollinen nuori saa tehdä töitä vapaapäivinä enintään 7 tuntia ja koulupäivinä enintään 2 tuntia. Koulupäivän ja työajan yhteispituus saa olla enintään 8 tuntia ja viikoittainen työaika enintään 12 tuntia. *Lähde:* <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/lisa-jaylityot>

Alla tiivistettynä alle 18-vuotiaan työajat ja ylityöt:

		15–17-vuotias
Säännöllinen työaika		• 8 h/vrk • 40 h/vko
Oppivelvollisen kouluaikana työaika		• vapaapäivinä 7 h/vrk • koulupäivinä 2 h/vrk • viikoittainen työaika enintään 12 h/vko • koulupäivän ja työajan yhteispituus saa olla enintään 8 h/vrk
Ylityö		• enintään 80 h/vuosi • poikkeusluvalla lisäksi 40 h/vuosi • päivittäinen työaika enintään 9 h/vrk • viikoittainen työaika enintään 48 h/vko
Työajan sijoittelu		• klo 6–22 • kotitaloustyössä klo 23:een asti • ammattikoulutukseen liittyvässä 2-vuorotyössä enintään klo 24:ään asti
Ruokatunti		30 min, jos työaika yli 4 h 30 min/vrk
Keskeytymätön vuorokausilepo		12 h/vrk
Keskeytymätön viikkolepo		38 h/vko

Lähde: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija/tyoaika>

HÄTÄTYÖSTÄ EI VOI KIELTÄYTYÄ

Työaikaissa määriteltyä hätätyötä voidaan teettää työntekijällä, jos ennalta aavistamaton tapahtuma

- uhkaa keskeyttää yrityksen toiminnan
- vaarantaa hengen, terveyden tai omaisuuden

Hätätyön teettämiseen ei tarvita työntekijän suostumusta. Alle 15-vuotiasta ei saa pitää hätätyössä, viisitoista vuotta täyttäneitä saa pitää hätätyössä vain jos hätätyön teettämiseen ei ole käytettävissä 18 vuotta täyttäneitä.

Hätätyötä ei koskaan saa teettää kauemmin kuin siihen on tarvetta. Jos hätätyön edellytykset täyttävää työtä tehdään säännöllisenä työaikana, kyse ei ole hätätyöstä. Se muuttuu hätätyöksi vasta säännöllisen työajan jälkeen.

Hätätyötä ei lueta ylityön enimmäismääriin (138h/4kk ja 250h/v), eivätkä ylityön täyttyneet enimmäismäärät estä hätätyön teettämistä. Hätätyöstä on kuitenkin maksettava normaali ylityökorvaus ja sunnuntaina tehdystä hätätyöstä sunnuntaityökorvaus.

Hätätyötä teetettäessä voidaan poiketa suuresta osasta työn teettämistä rajoittavista säännöksistä, kuten yötyö-, vuorotyö-, lepoaika- ja sunnuntaityösäännökset. Periaatteessa hätätyössä ei työajan pituutta ole mitenkään rajoitettu. Hätätyötäkään ei ole tarkoituksenmukaista eikä työsuojelunäkökohdat huomioon ottaen mahdollistakaan teettää yhtäjaksoisesti pitkää aikaa ilman lepotaukoja.

Työnantajan on työaikalain mukaan viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta. *Lähde:* <http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/luvat-ja-ilmoitukset/hatatyo>