

Työajan enimmäismäärä – ohjeita lain tulkintaan

Verkkoseminaari 5.4.2022



Aluehallintovirasto
Työsuojelu



Aki Eriksson, lakimies



Käytännön asiat

- Esitysmateriaali ja tallenne: www.tyosuojelu.fi/live15
- Tallennetta voi katsoa myös siitä linkistä, josta liityitte nyt verkkoseminaariin.
- Chat on auki tilaisuuden ajan. Voit jäädä lukemaan chatia verkkoseminaarin jälkeen.
- Osaan yleisökysymyksistä @AkiEriksson vastaa lähipäivinä Twitterissä aihetunnisteella **#TyösuojeluLive**. Nämä vastaukset viedään myös sivulle www.tyosuojelu.fi/live15

Työsuojeluviranomainen

- Aluehallintoviraston (avi) työsuojelun vastualueet ovat työsuojeluviranomaisia.
- Valvomme työnantajia.
- Neuvomme työnantajia, työntekijöitä ja muita asiakkaita.
- [Tyosuojelu.fi](https://tyosuojelu.fi)
- Puhelinneuvonta arkisin klo 9–15, p. 0295 016 620



The screenshot shows the mobile application interface for Tyosuojelu.fi. At the top, there is a dark blue header with a menu icon on the left, the text 'Tyosuojelu.fi' in the center, and a search icon on the right. Below the header is a banner image of three people in an office setting. Overlaid on the banner is the text 'Työsuojeluhallinto' and 'Tervettä työtä'. Below the banner, there are two main sections. The first section is titled 'TERVE JA TURVALLINEN työpaikka' and includes a list of topics: 'Työterveyshuolto', 'Sisäilmasto', 'Epäasiallinen kohtelu', and 'Psykososiaalinen kuormitus'. The second section is titled 'REILU työelämä' and includes a list of topics: 'Työsopimus', 'Palkka', 'Yhdenvertaisuus', and 'Työsuhteen päätyminen'.

Tähän mennessä tapahtunut

- Työaikalaki uudistui 1.1.2020.
- Verkko-seminaari: Uusi työaikalaki – työajan suunnittelu ja seuranta, 12.1.2021
 - Tallenne ja esitysmateriaali: www.tyosuojelu.fi/live3
- Runsaasti kysymyksiä työpaikoilta
 - Työsuojeluviranomainen teki lausuntopyynnön työneuvostolle.
 - Työneuvosto antoi lausunnon 7.2.2022.
- Nyt: syventävä verkko-seminaari
 - Esitysmateriaali, lausuntopyyntö ja työneuvoston lausunto sivulla www.tyosuojelu.fi/live15



Työaikalaki 18 § – Työajan enimmäismäärä

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



Mitä huomioidaan työajan enimmäismäärän laskennassa?

- Työaikalain 3 §:n mukaan työaika on **työhön käytetty aika** ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan **työntekopaikalla työnantajan käytettävissä**.
 - Myös työn kannalta välttämättömät terveystarkastukset ja päivystysluontoinen varallaolo
 - Määritelmä on vähimmäispakottava.
- Laskentaan ei oteta mukaan muita eriä, vaikka niistä maksettaisiin palkkaa, mm:
 - perhevapaat
 - palkalliset arkipyhät
 - työajan tasoittumisvapaa (pekkaset)
 - matka-aika



Miten määritellään seurantajakso?

Seurantajakson määrittely

- Kuukausi on työneuvoston tulkinnan mukaan kalenterikuukausi.
 - Toisaalta, jos seuranta on 4 viikon jakso, se on suojaavampi.
- Seurantajakso on ajanjakso, jolla on alku ja loppupiste.
 - 48 tunnin keskiarvon ei siis tarvitse toteutua, millä tahansa sattumanvaraisesti valitulla 4 kuukauden jaksolla.
 - malli on mahdollinen, koska se on työntekijää suojaavampi.
- Ei tarvitse alkaa vuoden alusta, mutta on määriteltävä työpaikalla.
- Laki ei ota kantaa jaksotyön jaksojen huomioimiseen enimmäistyöajan laskennassa.

Tulkinta-apua:

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

Seurantajakson pituus

- Lain mukaan seurantajakso on **4 kuukautta**.
- Työehtosopimuksella voidaan sopia enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentämisestä **6 kuukauteen**;
 - Teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä tasoittumisjakson pituus voidaan pidentää enintään **12 kuukauteen**.
 - Työneuvosto: "Se, miten sopiminen mahdollisesti toteutetaan, on yksinomaan työehtosopimusosapuolten päätösvaltaan kuuluva asia."
- Sopimisoikeutta on rajoitettu 6 kuukauteen silloin, kun kyse on ajo- ja lepoaika-asetuksen alaisesta työstä.
 - Tätä ei ole huomioitu kansallisissa työehtosopimuksissa.

Vuosiloman ja sairauspoissaolon vaikutus

- Työneuvoston lausunto TN 1488-22
 - "(Työaikadirektiivin) artiklan 7 mukaisesti myönnettyt palkallisen vuosiloman jaksot ja sairauslomajaksot eivät sisälly seurantajaksoon tai ne eivät saa vaikuttaa keskiarvoa laskettaessa. Työneuvoston käsityksen mukaan mainittu rajoitus voisi vaikuttaa ainoastaan tasoittumisjaksoon. Kysymys ei voi olla lausuntopyynnössä esitetyin tavoin siitä, että poissaoloaika rinnastuu työajaksi luettavaan aikaan kutakin tasoittumisjaksokohtaista työajan enimmäismäärää laskettaessa."
- Työneuvosto ei kuitenkaan ottanut kantaa siihen, miten käytännössä toteutuu se, etteivät ko. poissaolot "saa vaikuttaa keskiarvoa laskettaessa".

Vuosiloma

Esimerkki: Työntekijällä on 30 päivää vuosilomaa. Tämä vastaa viittä täyttä lomaviikkoa, jotka saadaan työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella jaotella niin, että vähintään kaksi viikkoa on yhdenjaksoista vapaata. Muu vuosiloma voidaan pitää yhdessä sovitulla tavalla. Vuosilomalain 21 §:n mukaan lomaa voidaan sijoitella sopimuksen perusteella hyvin vapaasti.

- Millä tavalla vuosiloma voi vaikuttaa seurantajakson pituuteen?
- Hallinnollisen taakan näkökulmasta mahdollista määritellä jokaisen työntekijän jokainen neljän kuukauden seurantajakso pidetyn vuosiloman mukaisesti?
- Olisiko kuitenkin toimivin (ja direktiivin mahdollistama) ratkaisu huomioida vuosiloma työajan kaltaisena, mutta erillisenä eränä laskennassa?

Esimerkki vuosiloman vaikutuksesta

- Työtunnit vuodessa yhteensä 2 197
- Esimerkkiyritys käytti koko vuoden jakajana 48 viikkoa. Tällöin keskimääräinen viikkotuntimäärä olisi 45:46.
- Todellisuudessa jakajan pitäisi olla vuosilomat huomioiden 44 viikkoa.
- Tällöin keskimääräinen viikkotuntiaika on **49:55**.
- **Työaika ei saa ylittää 48 tuntia / viikko.**

Kuukaudet 1-4,
jakajana 17 vko.
952:45 t / 17
= **56:02 t**

Kuukaudet 5-8 ,
jakajana 9 vko.
512:30 t / 9
= **56:56 t**

Kuukaudet 9-12,
jakajana 18 vko.
731:29 / 18
= **40:38 t**

Viikko	Toteutuneet työtunnit	Viikko	Toteutuneet työtunnit
1	50:00	27	Vuosiloma
2	65:15	28	54:15
3	59:15	29	Vuosiloma
4	64:30	30	54:45
5	57:15	31	Vuosiloma
6	54:15	32	50:15
7	56:45	33	Vuosiloma
8	57:45	34	vuosiloma
9	56:45	35	48:00
10	56:15	36	48:00
11	55:00	37	22:32
12	52:45	38	47:46
13	50:30	39	48:17
14	55:00	40	48:04
15	54:15	41	21:45
16	54:15	42	48:11
17	53:00	43	48:18
18	54:45	44	19:53
19	Vuosiloma	45	47:55
20	69:15	46	48:02
21	Vuosiloma	47	48:20
22	67:45	48	51:53
23	54:45	49	15:17
24	59:15	50	51:55
25	47:30	51	15:33
26	vuosiloma	52	51:48

Sairauspoissaolo

- Sairauspoissaoloon liittyy edellä kuvattu haaste varsinkin, kun ne harvoin noudattelevat seurantajakso- tai viikkorytmiä.
- Lisäksi periaatteellinen haaste: Jos sairauspoissaolo ei vaikuttaisi työajan enimmäismäärän seurantaan, saattaisi se johtaa tilanteeseen, jossa henkilö menettää terveytensä lainvastaisen työmäärän seurauksena, mutta teon lainvastaisuus poistuisi sairauspoissaolon vuoksi koska tällä on "jäänyt käyttämättä" säännöllisen työajan tunteja. Tämä ei ole työaikasuojelun kannalta kestävä tulkinta.

Miten tämä pitäisi hoitaa käytännössä?

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



Aluehallintovirasto
Työsuojelu



Jakajaan perustuva malli

Jakajaan perustuva malli

- Jakaja muuttuu sen mukaan, onko henkilö ollut vuosilomalla/sairauslomalla.
- Lähtökohta on seurantajakson viikkojen mukainen jakaja (16/17/26/52)
- Vuosiloma ja sairauspoissaolot vaikuttavat sen seurantajakson jakajaan, johon poissaolo kohdentuu.
 - Jos esim. 6 vko vuosilomaa ja 2 vko sairauslomaa, vuositasolla jakaja on 44 vko. Mutta jos ne kaikki kohdistuvat yhteen 4 kk jaksoon, voi jakaja olla vain 8 vko. (16-6-2=8)
- Lähtökohtaisesti jokainen päivä vähentää jakajasta 0,2.

Esimerkki jakajaan perustuvasta mallista

- Toimii kaikissa seurantajaksoissa.
- Työaika kirjautuu reaaliaikaisesti.
- Jakaja muuttuu päivätasolla ja vaikuttaa raja-arvoon.
- Työnantaja pystyy seuraamaan enimmäisrajan lähestymistä.

Työajan seurantaraportti

Jakso: 1.1.2021 - 30.4.2021

Raja-arvo: 48:00 tuntia x työssäoloviikot

Henkilö	Työssäoloviikot (jakaja)	Tunnit yhteensä	Tunnit keskimäärin	Raja-arvo	Ylitys/Alitus
A	14,20	597,11	42,05	681,6	84,49
B	16,00	640	40	768	128
C	13,60	659,872	48,52	652,8	-7,072
D	15,80	625,048	39,56	758,4	133,352
E	16,00	740,8	46,3	768	27,2



Neutralointiin perustuvat mallit

Neutralointiin perustuvat mallit (1/2)

Vuositasolla jakajana on 48 viikkoa

- Pohjautuu hallituksen (HE) esityksen ja direktiivin ajatusmalliin.
- Tällöin 4 vko ylittävä vuosiloma ja sairausloma kirjataan työaikakertymään eli neutraloidaan. Neutralointi = säännöllisen työajan mukaiset tunnit / poissaolopäivä.
 - Huom! Neutraloitu erä on eri asia kuin työaika.

Lainmukaisella 4 kuukauden seurantajaksoilla jakajana on 16 viikkoa

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

Neutralointiin perustuvat mallit (2/2)

Vuositasolla jakajana käytetään 52 viikkoa

- Tällöin vuosiloma ja sairauspoissaolot kirjataan työaikakertymään eli neutraloidaan.
 - Kirjataan säännöllisen työajan mukaisina tunteina.
- Huom! Neutraloitu erä on eri asia kuin työaika.

Lain mukaisella 4 kuukauden seurantajaksolla jakajana on 17,3 viikkoa
(= noin 4 x kalenterikuukausi)

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





Ylityöseurantaan perustuva malli

Ylityöseurantaan perustuva malli



- Asetetaan ylityölle (ja hätätyölle) hälytysraja, esimerkiksi
 - neljän kuukauden jaksolla 138 t
 - vuoden jaksolla 330 t
- Toimii, jos säännöllinen työaika on lain mukainen 8 t/pvä, 40 t/vko.
 - Pitkä sairauspoissaolo voi vaikuttaa tähän.
- Voi myös seurata työaikaa viikkotasolla niin, ettei yksikään yksittäinen viikko ylitä 48 t.



Vaikuttaako työsuhteen pituus
enimmäismäärän seurantaan?

Mitä jos työsuhde on seurantajaksoa lyhyempi? 1/2

- Työneuvoston lausunnon TN 1488-22 mukaan kaksi eri menettelyä.
 - Tämä poikkeaa työsuojeluviranomaisen aiemmasta tulkinnasta!
- Tasoittumisjakso sovitetaan työsuhteen pituuteen, **jos se on ennakoita tiedossa**.
 - Jos työsuhde on esim. 6 viikkoa, jaetaan kokonaistyöaika kuudella.
 - Näin ollen kahden viikon työsuhteessa, jossa säännöllinen työaika on 40 t/vko, saa tehdä 16 tuntia ylityötä.
 - Pienin tarkasteltava yksikkö on kuitenkin viikko (direktiivi: 7 päivän jakso).
 - Tulkinta ei rajoita työvuoron pituutta tai ylityön määrää yksittäisen työvuoron työsuhteissa.
 - Huomioi lepoaikasäännökset!

Mitä jos työsuhde on seurantajaksoa lyhyempi? 2/2

- Tasoittumisjaksoa ei soviteta työsuhteen pituuteen, jos työsuhde päättyy yllättäen.
 - "Eri asemassa ovat kuitenkin ne työsuhteet, jotka päättyvät ennakoimattomasti ja yllättävästi ennen tasoittumisjakson päättymistä. Työnantaja on saanut suunnitella työajan määrän olettaen, että työsuhde jatkuu sovitun mukaisesti ja että työaika saadaan tasoittumaan tarkastelujakson aikana. Näissä tilanteissa ei ole mahdollista toteuttaa edellä tarkoitettua suhteuttamista."
 - "On huomattava, että työaika tulee kuitenkin tasoittaa ennen työsuhteen päättymistä, **mikäli se on mahdollista** esimerkiksi irtisanomisaikana. Lisäksi on otettava huomioon työaikalain 22 §. "
 - Työaikalaki 22 §: Työsopimuksen päättymisen kesken tasoittumisjakson.
 - Lainkohta liittyy korvauksiin, jos työaika järjestetty keskimääräiseksi, liukuvaksi tai joustavaksi.



Liukuva työaika

Liukuvan työajan osalta on mahdollisesti sovittu "leikkurista".

Esimerkiksi: "Jos liukumasaldo ylittää tasoittumisjakson päättyessä +60 h, ylimenevät tunnit leikkautuvat."

Nämä kuitenkin kirjataan työaikakirjanpitoon ja huomioidaan työajan enimmäismäärän laskennassa.



Aluehallintovirasto
Työsuojelu



Työaikalaki 19 §

Hätätyö ja työajan enimmäismäärä

- Hätätyö lasketaan mukaan työajan enimmäismäärään.
- Työneuvoston lausunto:
"Hätätyötä teetettäessä voitaisiin kuitenkin tarvittaessa poiketa työajan enimmäismäärästä kyseisellä tasoittumisjaksolla."
(HE 158/2018, s. 101–102)
- Hätätyö tulee kirjata joko samalle seurantajaksole tai jos sen keskiarvo ylittää 48 t/vko, kirjataan hätätyö seuraavalle.

Tyosuojelu.fi

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu

Terve ja
turvallinen
työpaikka

Reilu
työelämä

Valtakunnallinen puhelinneuvonta

0295 016 620,



Tallenteet ja esitysmateriaalit

- Tämä verkkoseminaari: www.tyosuojelu.fi/live15
- Kaikki verkkoseminaarit www.tyosuojelu.fi/live, muun muassa:
 - Uusi työaikalaki – työajan suunnittelu ja seuranta
 - Asiantuntijatyön työaikakysymykset
 - Työterveysyhteistyö edistää psykososiaalisen kuormituksen hallintaa
 - Työntekijän oikeudet Suomessa (myös englanniksi)

Tulevia verkkoseminaareja

- Metsäalan työnantajien velvollisuudet työn tilaajina 26.4.2022
- Posted workers and terms of employment in Finland 2.6.2022
- Vaihteleva työaika, syksy 2022

Lisätietoa sivulla www.tyosuojelu.fi/live



“

**Nähdään
taas!**



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Tietoa työsuojelusta ja tulevista verkkoseminaareista

- Tilaa uutiskirje:
[Tyosuojelu.fi/uutiskirje](https://tyosuojelu.fi/uutiskirje)
- Facebook: Työsuojeluhallinto
- Twitter: @tervettatyota
- LinkedIn: Aluehallintovirasto – Työsuojelu
- Instagram: Työsuojelu
- YouTube: Työsuojeluhallinto



Aluehallintovirasto
Työsuojelu