

Vastauksia yleisökysymyksiin koskien työajan enimmäismäärää

Tähän dokumenttiin on koottu vastauksia kysymyksiin, joita osallistujat esittivät työsuojeluhallinnon verkkoseminaarissa ”Työajan enimmäismäärä – ohjeita lain tulkintaan” 5.4.2022. Vastaukset ovat aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueiden työsuojelutarkastajien ja lakimiehen laatimia. Verkkoseminaarin tallenne ja esitysmateriaali löytyvät sivulta www.tyosuojelu.fi/live15.

Kysymys 1: Lasketaanko tuntipankki vapaat työaikaan? Jos vuosityöaika täyttyy, niin onko työntäjä velvollinen maksamaan palkan kotiin, koska et voi tehdä töitä?

Vastaus: Työaikapankkiin kerrytetään tehtyjä tunteja, jotka tekovaiheessa kirjautuvat kulloisellekin seurantajaksole. Kun työaika pidetään vapaana vähentää se sen hetken työaikaa. Kysehän on kuormitusta tasaavasta vapaasta.

Kysymys 2: Otetaanko vuosilomat ja sairauspoissaolot huomioon ylityötä laskettaessa? Se tuli selväksi, että enimmäistyöajan määrässä nämä tulee ottaa huomioon, mutta miten on korotettavaa palkkaa laskettaessa? Silloin poissaolotunnit ovat nollatunteja ylityötä tarkasteltaessa olipa kyseessä vuosiloma, sairausloma, arkipyhä, sairaan lapsen hoito?

Vastaus: Työneuvoston ratkaisukäytännön mukaan ylityöläskennassa ei huomioida vuosilomaa tai muita poissaoloja.

Kysymys 3: Jos seurantajakso on sovittu työpaikalla yhdeksi vuodeksi, niin miten toimitaan, kun työpaikalla on esim. aurakuorma-autojen kuljettajia, joilla on varallaolo sopimus?

Vastaus: Tasoittumisjakson pituuden näkökulmasta ratkaisevaa on se, tekeekö kuljettaja ajo- ja lepoaika-asetuksen alaista työtä. Jos tekee, ei tasoittumisjakso voi olla kuutta kuukautta pidempi. Varallaoloaikaa ei pääsääntöisesti lueta työaikaan.

Kysymys 4: Onko Avin mielestä eroa sillä, puhutaanko työaikadirektiivin 4 viikon vuosilomasta vai tessiin perustuvista pitkistä vuosilomista? Ilmeisesti ei. Ottiko työneuvosto tähän kantaa?

Vastaus: Direktiivin neljä viikkoa ei ole käytettävissä pohjana, vaan kyse on kansallisesta palkallisesta vuosilomasta. Nykyinen tulkinta on, että vuosiloman ansainta voi perustua lakiin tai työehtosopimukseen.

Kysymys 5: Millä laskukaavalla jakajaan perustuvassa mallissa saatiin yhden sairaus- tai lomapäivän jakajaa vähentäväksi arvoksi 0,2?

Vastaus: On tunnustettava, että kyseessä on yleistys. 0,2 vastaa viisipäiväisen työviikon vaikutusta jakajaan (1:5), vaikka työaikalakimme mahdollistaa myös pidemmän työviikon.

Kysymys 6: Tulkitseeko AVI vuosilomaa niin, että myös direktiivin mukaisen 4 viikon ylittävä vuosiloma (ns. talviloma tai tes-lisälomat) tulisi huomioida työajan seurannassa eli vähentää jakajasta tai "neutraloida"? Jos näin, niin mihin kanta perustuu? Esim. työneuvosto viittasi tulkinnassaan vain työaikadirektiivin 7 artiklan mukaiseen vuosilomaan.

Käsittääkseni työneuvosto ei silti ottanut varsinaiseen kysymykseen kantaa. 7 Artiklassa säädetään vähimmäistaso, mutta 16 artiklassa viitataan palkalliseen vuosilomaan. Meillä on kansallisesti säädetty pidemmästä palkallisesta vuosilomasta.

Eli jos seurantajaksolla on huomattava määrä pekkaspäiviä, saa vastaavan määrän tehdä työtä jaksolla, sen vaikuttamatta keskimäärään, toisin kuin sairaslomalla?

Vastaus: Juuri näin. Pekkasissa on kysymys työajan tasoitusvapaasta eli sillä kevennetään työaikakuormitusta.

Kysymys 7: Jos on 26 viikon tasoittuminen, niin voiko tehdä 13 viikkoa pitkää päivää ja olla 13 viikkoa tasoittumisella?

Vastaus: Kyllä voi, lepoajat huomioiden.

Kysymys 8: Eli lomautusaika poistetaan tai neutraloidaan laskennassa, mutta perhevapaita ei?

Vastaus: Ei lomautusaikaa vaan vuosiloma-aika. Perhevapaa ei vaikuta laskennassa.

Kysymys 9: Miten toimitaan, jos työntekijällä on useampi työnantaja esim. sivutyön tai keikkatyön vuoksi? Työnantajakohtainen enimmäistyömäärä voi olla ok, mutta työntekijäkohtainen meneekin yli.

Vastaus: Työajan enimmäismäärän seuranta on kansallisen tulkinnan mukaan työnantajakohtainen. Direktiivin ja varsinkin moottoriajoneuvon kuljettajien työaikadirektiivin sanamuoto voi kuitenkin antaa tulevaisuudessa aihetta myös toisenlaiseen tulkintaan.

Kysymys 10: Työntekijä tekee viikonloppuisin töitä kirjaamatta työnantajan järjestelmään. Onko työnantajan seurattava näitä tunteja?

Vastaus: Ongelma ei ole yksinomaan kirjanpidollinen. Työsopimus ja sovellettava työaikajärjestelmä määrittävät tehtävän työajan ja sen sijoittelun. Lähtökohtaisesti kaikki työ tulee kirjata, mutta työnantaja viimekädessä määrää sen, milloin ja kuinka paljon työtä tehdään. Jos työntekijä tekee työtä luvatta yli sovittujen reunaehtojen, tulee harkita työaikamallin vaihtamista ja tarkastella työkuormaa.

Kysymys 11: Koskeeko nämä säännöt ulkomailla tehtyjä töitä? / Suomalaisen yhtiön työntekijän työaika komennustyössä. Kotimaan ja ulkomaan työkomennukset, erotellaanko työtunnit/ylityö? Millä perusteella ulkomaan komennuksen työaika, ylityötä ei lasketa työntekijää suojelemaan kokonaistyöaikaan?

Vastaus: Työaikalakia sovelletaan Suomessa tehtävään työhön. Jos työntekijä lähetetään ulkomaankomennukselle, on sovellettavista työehdoista syytä sopia. Tähän velvoittaa jo työsopimuslain 2:4 §: ”Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.”

Kysymys 12: Missä määrin työsuojeluvaltuutetulla on mahdollisuus/oikeus saada tietoonsa työaikakirjanpitoon liittyviä tietoja?

Vastaus: Työsuojelun valvontalain 32 §:n mukaan työsuojeluvaltuutetulla on oikeus ”tutustua työnantajan hallussa oleviin työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyviin työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin asiakirjoihin.” Työaika-suojelullisesti työaikakirjanpito voi olla tällainen asiakirja.

Kysymys 13: Jos työaikaleikkuri on käytössä, onko tästä aina sovittava, vai voiko työnantaja ilmoittaa yksipuolisesti ilmoittaa, että leikkuri otetaan käyttöön?

Vastaus: Tehdystä työstä tulee lähtökohtaisesti maksaa palkka. Leikkurista on siksi sovittava TES-, paikallinen sopimus tai työsopimustasolla

Kysymys 14: Miten palkalliset perhevapaat (isyys-/äitiysloma) suhteutuvat laskentaan

Vastaus: Näitä ei huomioida laskennassa

Kysymys 15: Voiko liukumasaldoa maksaa ulos kesken työsuhteen?

Vastaus: Riippuu siitä, mitä asiasta on sovittu liukuvan työajan sopimuksessa

Kysymys 16: Onko työaikamuodolla merkitystä tulkittaessa enimmäismäärää? esim. TAM37 vs. norm. päivätö

Vastaus: Ei ole. Työajan enimmäismäärää koskeva lainkohta tulee sovellettavaksi kaikissa työaikamuodoissa

Kysymys 17: Onko varallaolo myös työajan enimmäismäärässä, kun henkilö voi olla missä päin Suomea/maailmaa tahansa ja tarvittaessa vastaa puhelimeen ja hoitaa asian puhelimella tai muilla viestimillä (ei tarve mennä työpaikalle)?

Vastaus: Työaikalain 4 §:n mukaan varallaoloaika ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. (tyypillisesti lääkärit, palomiehet yms.)

Kysymys 18: Eli kaikki palkattomat jaksot eivät ole työajan enimmäismäärän laskennassa mukana?

Vastaus: Työaikalain 3 §:n mukaan työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Palkaton jakso ei työaika.

Kysymys 19: Pitäisikö työntekijän itse pystyä jostain tarkastamaan työajan enimmäistymäärän tilanne (48 h)? Tiedättekö, onko tuo tieto yleensä käytössä olevissa työajanseurantajärjestelmissä ja -ohjelmissä johon työntekijät itse kirjaavat tunnit?

Vastaus: Työntekijällä on oikeus saada itseään koskevat työaikakirjanpidon tiedot. Varsinaista velvollisuutta luoda seurantajärjestelmää ei ole työajan enimmäismäärän osalta säädetty, mutta työaikakirjanpidon perusteella tuo tieto on työntekijän selitettävissä.

Kysymys 20: Onko "työntekopaikalla työnantajan käytettävissä" sama kuin "työnantajan määräämässä paikassa tekemässä työnantajan määräämää asiaa"?

Vastaus: Työaikalain näkökulmasta näkemykseni mukaan molemmat ovat työaikalain tarkoittamaa työaika.

Kysymys 21: Mitä esimerkiksi tarkoittaa päivystysluontoinen varallaolo?

Vastaus: Varallaoloaika ei lähtökohtaisesti lasketa työaikaan, ellei kyse ole ns. päivystysvarallaolosta, jolla tarkoitetaan sidonnaisuudeltaan sellaista varallaoloa, joka rinnastetaan työaikaan ja tyypillisesti suoritetaan työpaikalla (lääkärit, palomiehet yms.)

Kysymys 22: Tehdyn ylityön osalta: seurataanko todellista tehtyä ylityöaika vai tulkinnan mukaisesti maksettuja ylityötunteja. Tesseissä on monesti ns. pyöristyssääntö esim. 15 min ylityksestä maksetaan koko tunnit korvaus.

Vastaus: Seurataan todellista, tehtyä työaika, vaikka palkkaa maksettaisiinkin pidemmältä ajalta.

Kysymys 23: Pitääkö siis yksilötasolla seurata työntekijän työaika eli viedä myös yksilölliset vuosilomat tähän raporttiin, niin että vuosiloma on työaikaan verrattavaa aikaa?

Vastaus: Työntekijän työaikaa tulee seurata yksilötasolla. Seurantaan on erilaisia malleja, joita esitellään tässä seminaarissa. Pääasia on, että työaika ei ylitä 48 tuntia viikossa, eikä vuosiloma tai sairauspoissaolo lisää tehtävän työn määrää.

Kysymys 24: Yksikön esihenkilö ei varmaankaan voi itse valita mitä seuraa vaan pitäisi olla työnantajakohtainen? Minulle on tullut eteen, että TA ohje on eri kuin osastonhoitajan.

Vastaus: Työnantajan edustajalla pitää olla selvää kuka on käytännössä se, joka seuraa alaisten työaikaa ja miten. Se voi olla henkilöstöpäällikkö, esihenkilö, osastojohtaja tms. riippuen miten tämä työajan enimmäismäärän seurantatehtävä on järjestetty työpaikalla.

Kysymys 25: Seuranta-ajan pituus. Yleissitova työehtosopimus/työpaikkakohtainen sopimus?

Vastaus: Työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys saavat työehtosopimuksessa sopia seurantajakson pituudesta. Paikallisesti ei voi sopia, jos työehtosopimus ei mahdollista tätä.

Kysymys 26: Jos varallaolo kuuluu enimmäistyöajan seurannan piiriin, niin viikon päivystyksestä voi tulla 168 h. Näinkö?

Vastaus: Työaikalain 4 §:n mukaan varallaoloaikaa ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. (tyypillisesti lääkärit, palomiehet yms.) Tällöin ei luonnollisestikaan päivystys voi olla useita vuorokausia pitkä, koska vuorokautisen työajan pituus ja vuorokautinen lepoaika on määriteltävä laissa.

Kysymys 27: Miten osa-aikaisen työ? Normityötunnit vaikka 50 %. Suhteutetaanko tuota jotenkin, vai onko se aina 48 h?

Vastaus: Työaikalain mukaisesti työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksolla, asiaan ei vaikuta osa-aikaisuus.

Kysymys 28: Lomautus vaikuttanee kuten vuosiloma?

Vastaus: Työajan enimmäismäärän seurannassa seurataan vain työaikaa eikä lomautusaikana sitä kerry, joten tältä osin jää tavallaan tunteja ”käyttämättä”. Lomautuksen osalta ei myöskään ole tarve käsitellä työsuhdetta niin kuin kyse olisi lyhyestä työsuhteesta. Suhteutusta ei siis tarvitse tehdä. Tähän ei työneuvosto ottanut kantaa, eikä sitä heiltä kysytty.

Kysymys 29: Onko pekkaspäivät myös neutraloitavia?

Vastaus: Työajan enimmäismäärän laskennassa ei huomioida pekkasia (työajan lyhennysvapaa tms.)

Kysymys 30: Vaikuttaako lomautus työaika laskentaan, jos on 3 kk lomautuksella ja 9 kk tehdään isoja viikkotunteja?

Vastaus: Työajan enimmäismäärän seurannassa seurataan vain työaikaa eikä lomautusaikana sitä kerry, joten tältä osin jää tavallaan tunteja ”käyttämättä”. Lomautuksen osalta ei myöskään ole tarve käsitellä työsuhdetta niin kuin kyse olisi lyhyestä työsuhteesta. Suhteutusta ei siis tarvitse tehdä. Tähän ei työneuvosto ottanut kantaa, eikä sitä heiltä kysytty.

Kysymys 31: Miten matka-aika reissutöissä, lasketaanko matka-aika työkohteeseen vuosityöaikaan? Vaikuttaako se maksetaanko siitä palkkaa vai ei.

Vastaus: Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Matka-aikaa ei siis myöskään huomioida työajan enimmäismäärän laskennassa, vaikka ko. ajalta maksettaisiin palkkaa.

Kysymys 32: Kun liukuma on 06-21 välisenä aikana tehtävä työ, päteekö samoin max 48 h/vko?

Vastaus: Sama pätee eli työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa seurantajakson aikana.

Kysymys 33: Jos 4 kuukauden laskennan perusteella tulee viikoittaiseksi työajaksi 48 tuntia, niin tarkoittaako se käytännössä sitä, että on tehty myös ylityötunteja?

Vastaus: Ylityö määritellään työaikalain 16 §. Määritelmä vaihtelee eri työaikamuotojen kohdalla. Jos kysymys jää epäselväksi, niin voit olla yhteydessä neuvontaamme. <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/yhteystiedot>

Kysymys 34: Eikö laki sano, että voidaan poiketa, jos on valtakunnallinen sopimus eli yleissitovalla ja normaalisitovalla ei voisi sopia toisin?

Vastaus: Yleissitovuudella ja normaalisitovuudella viitataan siihen noudattaako työnantaja työehtosopimusta työsopimuslain 2:7 §:n perusteella vai työehtosopimuslain perusteella. Valtakunnallisella työehtosopimuksella tarkoitetaan valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten sopimia työehtosopimuksia, joilla lain mukaan voidaan poiketa erikseen säädetyistä asioista.

Kysymys 35: Onko työntekijälle annettava aina vuorokausi- ja viikkolepo vai seurataanko nyt vaan tuota 48 h/vko/tarkastelujakso?

Vastaus: Lepoaikasäännöksiä tulee noudattaa työaikalain edellyttämällä tavalla myös silloin kun seurataan enimmäistyöaikaa.

Kysymys 36: Vaikuttaako vapaa-ajalla matkustamisen aika kokonaistyöaikaan, jos siitä maksetaan matkaraha (YTN)?

Vastaus: Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Matka-aikaa ei lasketa työajan enimmäismäärään, vaikka ko. ajalta maksettaisiin korvausta.

Kysymys 37: Siis ei kai tosiaan varalla-oloa, josta maksetaan esim. 30 % tuntipalkkaa vastaava korvaus, mutta jonka aikana ei välttämättä joudu töihin ollenkaan, lasketa mukaan työaikaan tarkastelujaksolla? Mikäli varallaolon aikana joutuu viankorjaukseen, tämä on luonnollisesti ylityötä ja se ilman muuta luetaan työaikaan.

Vastaus: Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Kysymys 38: Meidän työaikajärjestelmä ei erottele ylityötä. Seuraa vain työaikaa. Onko tämä ongelma?

Vastaus: Työajan enimmäismäärä osalta sillä ei ole ratkaisevaa merkitystä, mutta työaikakirjanpitosäännös edellyttää, että ylityö on eroteltu työaikakirjanpidossa

Kysymys 39: Tässä puhutaan maksimimääristä, mutta jos työntekijä tekee jaksotyössä esim. 3 vuoroa ylimääräistä niin salliiko laki sen? Siis työntekijä vapaaehtoisesti tekee huomattavan määrän tunteja viikossa ylityönä.

Vastaus: Sovellettava työaikamalli (jaksotyö) ei vaikuta työajan enimmäismäärän seurantaan. Enimmäismäärää ei myöskään saa ylittää edes työntekijän suostumuksella.

Kysymys 40: Seurantajaksona kalenterivuosi. Henkilö siirtää vuoden loppuun ajoitettua perhevapaata seuraavan vuoden puolelle ja tekee työtä sen sijaan. Vuosityöaika ylittyy tästä johtuen. Onko työnantaja rikkonut lakia?

Vastaus: Jos tämä siirto oli tiedossa saman vuoden puolella niin silloin työnantajan ja työntekijän pitäisi yhdessä miettiä miten tasoittaa työajan enimmäismäärää ennen kuin se ylittyy.

Kysymys 42: Jos henkilö on tehnyt alkuvuodesta työtä niin, että keskiarvo on yli 48 h viikossa ja tarkoitus on ollut tasoittaa loppuvuodesta työaikaa. Henkilö jää kuitenkin sairauslomalle, eikä

työaika pystytään tasoittamaan tästä syystä ja viikkotyöaika ylittää keskimäärin 48/vko. Mitä tapahtuu? (käytössä olisi tессissä sovittu 12kk tarkastelujakso).

Vastaus: Työajan enimmäismääräsäännös on ehdoton. Työsuojelutarkastuksessa tarkastaja saattaisi antaa asiassa velvoitteen. Säännöksen rikkominen on myös säädetty rangaistavaksi. Rangaistavuudelta edellytetään kuitenkin huolimattomuutta.