

Harri Hietala – Keijo Kaivanto – Esa Schön

UUSI TYÖAIKALAKI KÄYTÄNNÖSSÄ

Alma Talent
Helsinki 2019

Tilaa Uusi työaikalaki käytännössä -kirja Alma Talent Shopista:
shop.almatalent.fi

Copyright © 2019 Alma Talent Oy ja tekijät
Yhteistyössä Lakimiesliiton Kustannus

ISBN 978-952-14-3269-9

ISBN 978-952-14-3270-5 (verkkokirja)

Kansi: Outi Pallari

Taitto: Marja-Leena Saari

Paino: BALTO print, 2019 Liettua

Anna palautetta kirjasta: kustannustoimitus@almatalent.fi

ESIPUHE

Työaikalainsäädäntö on aina ollut hyvin keskeistä niin työnantajan kuin työntekijöidenkin toiminnassa. Työnantajan kannalta lainsäädännössä on määritelty työajan enimmäismääristä ja työajan sijoittamisesta sekä työn kannattavuuteen vaikuttavista korvauskysymyksistä. Työntekijän kannalta on ollut kysymys korvauksien ohella työsuojelusta, eli niistä rajoista joiden puitteissa työnantaja voi työajoista määrätä ja toisaalta mitä työntekijä voi työajoista työnantajan kanssa sopia.

Uusi yleinen työaikalaki, joka korvaa kokonaisuudessaan vuoden 1996 lain ja sen nojalla annetut asetukset, koskee lähes kaikkia työnantajia ja työntekijöitä niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Laajan soveltamisalan vuoksi tieto uuden lain sisällöstä on tärkeää kaikille erilaisten työ- ja virkasuhteiden osapuolille.

Tämä kirja on uuden työaikalain kommentaari. Kirjan rakenteena on lain pykälien mukainen järjestys. Kunkin pykälän säädöstekstiä seuraa laatikoitu tiivistelmä, josta lukija voi helposti tarkistaa, mikä kyseisessä pykälässä on muuttunut entiseen lakiin verrattuna. Tätä seuraa laajempi selittävä osa, joka kertoo pykälän sisällön, aikaisemman oikeuskäytännön merkityksen, asiaan liittyvät yleiset työehtosopimusperiaatteet sekä pykälän erilaiset soveltamismahdollisuudet. Tästä osasta löytyvät myös pykälän soveltamiseen liittyvät asiakirjamallit ja laskentaesimerkit. Kutakin pykälää kuvaavan jakson lopusta löytyy erityinen laatikoitu muistilista niistä toimenpiteistä, jotka liittyvät pykälän soveltamiseen käytännössä.

Kirjan lukujen kirjoitusvastuut ovat seuraavat: Esa Schön johdanto, 1–2 luvut 4 luvun 13–14 §:t, 5 luvun 18 § ja 7 luku, Harri Hietala 4 luvun 10–12 § ja 15 §, 6 luku, 8 luku ja 11 luku, Keijo Kaivanto 3 luku, 5 luvun 16–17 §:t ja 19–23 §:t, 9 luku, 10 luku ja liitteet.

Esa Schön oli jäsenenä työaikalakia valmisteleivassa työryhmässä. Harri Hietala on saanut tämän teoksen kirjoittamista varten apurahan Suomen Tietokirjailijat ry:ltä.

Voit antaa kirjasta palautetta osoitteeseen kustannustoimitus@almatalent.fi.

Helsingissä toukokuun 9. päivänä 2019

Harri Hietala
varatuomari

Keijo Kaivanto
asianajaja, varatuomari

Esa Schön
asianajaja, varatuomari

JOHDANTO

Vuoden 1996 työaikalaki tuli voimaan 23.11.1996, ja se oli voimassa 31.12.2019 saakka. Kumottu laki ehti siten olla voimassa yli 23 vuotta. Tänä aikana työnteon muodoissa, sisällöissä ja työvoiman käyttötavoissa tapahtui merkittäviä muutoksia.

Nykyisin yhä useamman työntekijän työtehtävät pitävät sisällään tiedon etsimistä ja käsittelyä. Tällaista työtä voidaan yleensä tehdä työntekijän valitsemissa paikoissa ja pitkälti myös tämän itsensä päättämänä ajankohtana. Samalla mobiililaitteiden ja tietoliikenneyhteyksien teknologinen kehitys on mahdollistanut varsinaisen työpaikan ulkopuolella tapahtuvan työskentelyn huomattavasti aiempaa laajemmin. Työn tekeminen ei siten enää ole välttämättä sidottua tiettyyn aikaan ja paikkaan. Vastaavasti työnantajan mahdollisuudet valvoa muualla kuin kiinteällä työpaikalla tapahtuvaa työskentelyä ovat parantuneet olennaisesti, eikä työnantaja toisaalta välttämättä kykene valvomaan kiinteällä työpaikalla tehtävää työtä sen paremmin kuin työntekijän missä tahansa muualla tekemää työtä. Etätö onkin yleistynyt varsin paljon vuoden 1996 työaikalain säätämisen jälkeen. Vuonna 2016 jo joka viides palkansaaja teki etätyötä vähintään kuukausittain.

Tämän lisäksi työtä tehdään aikaisempaa huomattavasti laajemmin kaikkina vuorokauden aikoina. Tämä on ollut seurausta muun muassa globalisaatiosta sekä suomalaisen yhteiskunnan muuttumisesta enenevissä määrin 24/7 yhteiskunnaksi. Tietyillä toimialoilla ja tietyissä tehtävissä työtä tehdään ja teetetään ympärivuorokautisesti ja kaikkina viikonpäivinä. Esimerkkinä tästä kehityksestä voidaan mainita kaupan aukioloaikojen vapauttaminen, jonka johdosta osa kaupoista on nykyisin auki ympäri vuorokauden ja myös pyhäpäivinä.

Työnantajälähtöiset kiinteät työaikajärjestelyt ovat puolestaan vähenevässä. Työstä ja työnantajasta johtuvien tarpeiden lisäksi työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ovat lisänneet joustavien työaikajärjestelyjen tarvetta ja puoltaneet joustomah-

dollisuuksien lisäämistä lainsäädäntöön. Vuonna 2015 joustavien työaikajärjestelyjen piirissä oli jo noin puolet työntekijöistä. Tämä kehitys tulee oletettavasti jatkumaan. Edelleen on kuitenkin olemassa merkittävä määrä töitä, jotka on tehtävä tiettyyn aikaan tietyssä paikassa, ja jossa joustomahdollisuudet ovat vähäiset. Joustavimmat työajat ovat ymmärrettävästi johtavassa asemassa olevilla ja asiantuntijatyötä tekevilla työntekijöillä ja joustamattomimmat puolestaan palvelu- ja myynti- sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä. Yleisin työntekijälähtöinen joustomuoto on liukuva työaika. Yhä useampi palkansaaja kuitenkin nauttii niin sanotusta täydestä työaika-autonomiasta, eli on oikeutettu määrittelemään työaikansa itsenäisesti.

Myös työvoiman käyttötavat ovat eriytyneet vuosituhannen vaihteen jälkeen. Yhä useampi työskentelee osa-aikaisissa työsuhteissa ja niin sanotut nollatuntisopimukset ja muut vaihtelevan työajan sopimukset, jotka olivat käytännössä tuntemattomia vielä 20 vuotta sitten, ovat yleistyneet. Vuonna 2017 jo 29 prosenttia suomalaisista palkansaajista teki osa-aikatyötä. Vielä vuonna 1990 osuus oli 17 prosenttia.

Vuoden 1996 työaikalaki oli puolestaan laadittu pitkälti siitä lähtökohdasta, että työtä tehdään toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työnantajan määräämänä ajankohtana tämän osoittamassa paikassa, ja päivittäistä lepotaukoa lukuun ottamatta pääsääntöisesti yhdenjaksoisesti. Lain näkökulma oli siten pitkälti perinteisen teollisuus- ja asiakaspalvelutyön näkökulma. Tästä syystä muun muassa kiinteän työpaikan ulkopuolella tehty työ jäi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, eikä laki tunnistanut lainkaan erilaisia joustavia työaikajärjestelyjä, joissa työnteon aika ja paikka jäi usein työntekijän itsensä päätettäväksi. Nykyisen kaltaisen asiantuntijatyön tarpeita laki ei siis juurikaan tunnistanut. Lisäksi laista puuttui kokonaan säännös työaikapankista, vaikka niistä oli sovittu useiden alojen työehtosopimuksissa.

Käytännössä muun muassa tietoaloilla kuitenkin esiintyi jo vuoden 1996 työaikalain voimassa ollessa erilaisia työnantajan ja työntekijöiden keskenään sopimia työpaikkakohtaisia joustavia työaikajärjestelyjä ja työaikapankkijärjestelmiä, jotka olivat kummankin osapuolen hyväksymiä, mutta eivät laillisia. Edellä kuvattu kehitys huomioon ottaen voimassa olevaa sääntelyä ei siten enää voitu pitää tyydyttävänä. Vaikka vuoden 1996 lakiin luonnollisesti oli tehty sen voimassaolon aikana useita

käytännön tarpeesta johtuvia muutoksia, tapahtuneet työelämän muutokset tekivät lopulta tarpeelliseksi uudistaa lakia perusteellisemmin.

Sääntelyn peruslähtökohdat ja pääperiaatteet ovat kuitenkin edelleen samat ja vastaavat vuoden 1996 työaikalain sääntelytapaa. Joustomahdollisuuksia on uudessa laissa lisätty, mutta työntekijän vähimmäis- turva on edelleen turvattu pakottavin säännöksin esimerkiksi enimmäistyöaikoja ja vähimmäislepoaikoja sääntelemällä. Merkittäviä asiallisia muutoksia ei ole näiltä osin tehty siitä huolimatta, että enimmäistyöaikaa säännellään uudessa laissa ylityön enimmäismäärän rajoittamisen sijasta rajoittamalla kokonaistyöaikaa. Myös paikallinen sopiminen perustuu edelleen pääosin perinteiselle mallille. Uutta lakia onkin jo ennen sen voimaan tuloa moitittu muun muassa kunnianhimon puutteesta ja liiallisesta pitäytymisestä vanhaan.

Näiltä osin on kuitenkin muistettava, että laki on erisuuntaisten intressien yhteensovittamisen tuloksena syntynyt kompromissi, joka pyrkii tasapainottamaan työnantajan joustotarpeita ja työntekijöiden suojelun tarvetta kansainvälisen säätelyn asettamassa usein kapeassa liikkumatilassa. Uudella työaikalalla on joka tapauksessa tarkoitus saattaa työaikasääntely vastaamaan paremmin nykyisen työelämän tarpeita sekä tehdä lakiin työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia. Muutoksilla pyritään varmistamaan joustavat työaikajärjestelyt erilaisten yritysten ja työnantajayhteisöjen tarpeisiin sekä toisaalta helpottamaan työntekijöiden työn ja yksityiselämän yhteensovittamista.

Lain soveltamisala on aikaisempaan tapaan edelleen yleinen. Sitä sovelletaan 2 §:ssä säädettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta kaikilla aloilla ja kaikissa töissä. Lain valmistelun yhteydessä pohdittiin, pitäisikö niin sanottu asiantuntijatyö jättää lain soveltamisalan ulkopuolelle tai säätää asiantuntijatyössä sovellettavasta työajasta erikseen. Näiltä osin kuitenkin todettiin, ettei asiantuntijatyön määrittely ole kovinkaan yksiselitteisestä ja toisaalta, ettei työaikojen järjestämiseen asiantuntijatyössä liity sellaisia piirteitä, joita ei voitaisi ottaa huomioon yleisessä työaikalaisissa. Kategorinen asiantuntijatyön jättäminen työaikasuojelun ulkopuolelle ei puolestaan olisi ollut työaikadirektiivinkään mukaan mahdollista. Myös asiantuntijat tarvitsevat työaikasuojelua. Näin ollen asiantuntijatyön erityispiirteet otettiin huomioon uuden lain sisällössä.

Uusi laki laajentaa jossakin määrin työaikalain soveltamisalaa. Soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät vain sellaiset lain 2 §:ssä yksilöityä työtä tekevät palkansaajat, joiden työaikaa ei ennalta määritellä eikä valvota ja jotka siten voivat itsenäisesti päättää työajastaan. Toisaalta se joustavoittaa työaikajärjestelyjä tiettyjen lain piirissä olevien osalta. Uuden joustotyöaikamallin myötä lain soveltamisalasta tulee ikään kuin portaittainen. Johtavana ajatuksena uutta työaikalakia sovellettaessa voidaankin pitää sitä, että mitä laajemmat mahdollisuudet työntekijällä on tosiasiallisesti päättää työskentelynsä ajasta ja paikasta sitä vähemmän hän on työaika-suojelun tarpeessa ja kääntäen: Mitä vähäisemmät työntekijän vaikutusmahdollisuudet ovat sitä suurempi on hänen suojelutarpeensa.

SISÄLLYS

Esipuhe	5
Johdanto	7
1 SOVELTAMISALA	21
1.1 Lain soveltamisala (1 §)	21
1.1.1 Työsopimus	22
1.1.2 Virkasuhde	27
1.1.3 Oppisopimus	27
1.1.4 Nuoret työntekijät	27
1.1.5 Ulkomailla tehty työ	30
1.1.6 Työehtosopimus	31
1.1.7 Virkaehtosopimus	32
1.2 Poikkeukset soveltamisalasta (2 §)	33
1.2.1 Poikkeussäännöksen laajuus	35
1.2.2 Yleinen työaika-autonomiakriteeri	37
1.2.3 Johtavassa asemassa olevat ja näihin rinnastettavat työntekijät	39
1.2.4 Johtavassa asemassa olevat ja näihin rinnastettavat virkamiehet ja viranhaltijat	42
1.2.5 Uskonnollisia toimituksia hoitavat työntekijät	47
1.2.6 Työnantajan perheenjäsenen tekemä työ	47
1.2.7 Muualla kuin kiinteällä työpaikalla tehty työ	48
1.2.8 Tietyt oikeudenkäytössä, ulkomaanedustuksessa ja Suomen Pankissa työskentelevät virkamiehet	50
1.2.9 Moottoriajoneuvon kuljettajan työ	50
1.2.10 Työ, jossa noudatettavasta työajasta on säädetty erikseen	55
1.2.11 Työntekijät, joille on turvattu valtakunnallisella työehtosopimuksella työaikalakia vastaava suoja	59

2	TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA JA VARALLAOLO	63
2.1	Työaika (3 §)	63
2.1.1	Työajan yleismääritelmä	64
2.1.2	Koulutus	70
2.1.3	Terveystarkastukset ja sairaudenhoito	70
2.1.4	Sosiaaliset tilaisuudet	71
2.1.5	Henkilöstön edustajat	72
2.1.6	Lepoajat ja työaika	72
2.1.7	Työmatkat ja työaika	73
2.2	Varallaoloaika (4 §)	77
2.2.1	Varallaolokäsite	78
2.2.2	Varallaolosta sopiminen	79
2.2.3	Varallaolokorvaus	81
2.2.4	Julkisyhteisön virkamiehen ja viranhaltijan velvollisuus varallaoloon	82
3	LAKIIN PERUSTUVAT SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN JÄRJESTELYT	85
3.1	Yleistyöaika (5 §)	85
3.1.1	Yleissäännöksen sisältö	86
3.1.2	Yksityisen sektorin työehtosopimuskäytännöistä	87
3.2	Vuorotyö (6 §)	88
3.2.1	Vuorotyön määritelmä	89
3.2.2	Vuorotyön työtehtävien samankaltaisuus	90
3.2.3	Vuorotyön organisointi	90
3.2.4	Vuorotyökorvaukset	90
3.3	Jaksotyöaika (7 §)	91
3.3.1	Jaksotyön järjestäminen	93
3.3.2	Jaksotyöalat	95
3.3.3	Aluehallintoviraston lupa jaksotyöhön	99
3.3.4	Työehtosopimuksen määräys jaksotyöstä	99
3.3.5	Jaksotyön järjestäminen poikkeavasti keski- määräisenä työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi	99
3.4	Yötyö (8 §)	100
3.4.1	Yötyön määritelmä	102
3.4.2	Yötyön teettäminen	103

3.4.3	Korvaukset	106
3.4.4	Työmatkakuljetukset ja yötyö	106
3.5	Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika (9 §)	107
3.5.1	Moottoriajoneuvonkuljettajan vuorokautinen työaika	107
4	SOPIMUKSEEN PERUSTUVA SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA	111
4.1	Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika (10 §)	111
4.1.1	Järjestäytyneet yritykset	111
4.1.2	Järjestäytymättömät yritykset	112
4.2	Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika (11 §)	113
4.2.1	Työnantajan ja työntekijän sopimus säännöllisestä työajasta	113
4.2.2	Työaikajärjestelyn voimassaolo ja sopimuksen muoto	116
4.2.3	Työaikajärjestelyn irtisanominen	116
4.3	Liukuva työaika (12 §)	116
4.3.1	Liukuvasta työajasta sopiminen	117
4.3.2	Liukuman määrä, enimmäiskertymät ja seurantajakso	119
4.3.3	Ylimääräinen vapaa-aika	119
4.3.4	Sopimuksen voimassaolo	119
4.3.5	Lisä- ja ylityö	120
4.3.6	Yksityisen sektorin työehtosopimuskäytännöistä	120
4.4	Joustotyöaika (13 §)	121
4.4.1	Joustotyöajan soveltamisala	122
4.4.2	Joustotyöajasta sopiminen	124
4.4.3	Joustotyösopimuksen irtisanominen	126
4.5	Työaikapankki (14 §)	127
4.5.1	Työaikapankin määritelmä	128
4.5.2	Työaikapankista sopiminen	130
4.5.3	Työaikapankkiin siirrettävät erät ja enimmäiskertymä	132
4.5.4	Työaikapankkivapaan pitäminen	134
4.5.5	Työaikapankin purkaminen	135

4.6	Lyhennetty työaika (15 §)	137
4.6.1	Osittainen hoitovapaa	138
4.6.2	Muu syy siirtäjä osa-aikatyöhön	138
4.6.3	Osittainen varhennettu vanhuuseläke ja osatyökyvyttömyyseläke	139
4.6.4	Työnantajan kieltäytyminen	140
5	SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTÄMINEN SEKÄ SUNNUNTAITYÖ	141
5.1	Lisä- ja ylityö (16 §)	141
5.1.1	Työnantajan aloite ja sopiminen lisä- ja ylityöstä	142
5.1.2	Lisä- ja ylityö yleistyöaikaa käytettäessä	144
5.1.3	Lisä- ja ylityö keskimääräistä säännöllistä työaikaa sovellettaessa	145
5.1.4	Ylityö ja jaksotyöaika	147
5.1.5	Ylityö, lisätty ja liukuva työaika	148
5.1.6	Ylityö, lisätty ja joustotyöaika	150
5.1.7	Lisä- ja ylityöesimerkkejä	150
5.2	Työntekijän suostumus (17 §)	162
5.2.1	Ylityösuostumus	163
5.2.2	Lisättyösuostumus	164
5.2.3	Vaihteleva työaika ja lisättyösuostumus	165
5.2.4	Varallaoloaika ja lisä- sekä ylityö	166
5.2.5	Aloittamis- ja lopettamistyöt	167
5.2.6	Julkisen yhteisön virkamies	167
5.2.7	Sunnuntaityö	168
5.3	Työajan enimmäismäärä (18 §)	169
5.4	Hätätyö (19 §)	172
5.4.1	Hätätyön määritelmä ja edellytykset	173
5.4.2	Hätätyön valvonta ja työnantajan ilmoitukset	178
5.5	Lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettava korvaus (20 §)	180
5.5.1	Lisättyön korvaaminen	181
5.5.2	Ylityökorvaukset	182
5.5.3	Jaksotyö ja ylityökorvaukset	184
5.5.4	Poikkeukselliset ylityökorvaukset	184
5.5.5	Sunnuntaityökorotus	184

5.6	Lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityön korotus- osan antaminen vapaa-aikana (21 §)	186
5.6.1	Lisä- ja ylityökorvauksen ja sunnuntaityö- korotuksen antaminen vapaana	187
5.6.2	Vapaa-ajan antaminen	188
5.7	Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumis- jakson (22 §)	190
5.7.1	Työsuhde päättyy kesken tasoittumisjakson – työaika säännöllistä tai sovittua pidempi	191
5.7.2	Työsuhde päättyy kesken tasoittumisjakson – työaika säännöllistä tai sovittua työaikaa lyhyempi	192
5.8	Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen (23 §) ..	192
5.8.1	Perusosan laskeminen	193
5.8.2	Luontoisedut ja voittopalkkio	194
5.8.3	Ylityöjakaja	195
6	LEPOAJAT	197
6.1	Päivittäiset tauot (24 §)	197
6.1.1	Tauon pituus ja sen sijoittaminen	198
6.1.2	Toinen päivittäinen lepotauko	199
6.1.3	Tauko vuorotyössä ja jaksotyössä	199
6.1.4	Moottoriajoneuvon kuljettajat	200
6.1.5	Yksityisen sektorin työehtosopimuskäytännöistä ..	200
6.2	Vuorokausilepo (25 §)	201
6.2.1	Pääsääntönä vähintään 11 tunnin vuorokausilepo	202
6.2.2	Liukuva työaika ja joustotyöaika	203
6.2.3	Vuorokausilevon tilapäinen lyhentäminen	204
6.2.4	Lyhennetyin vuorokausilevon korvaaminen	205
6.3	Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo (26 §) ..	206
6.3.1	Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepoa koskevat säännöt	207
6.4	Viikkolepo (27 §)	207
6.4.1	35 tunnin viikkolepo	208
6.4.2	Keskimääräinen viikkolepo	210
6.4.3	Viikkolepo eräissä tilanteissa	211

6.4.4	Yksityisen sektorin työehtosopimus- käytännöistä.	211
6.5	Viikkolevosta poikkeaminen (28 §)	212
6.5.1	Viikkolevon saamatta jääminen.	213
6.5.2	Viikkolevon korvaaminen ajassa tai rahassa	214
6.5.3	Yksityisen sektorin työehtosopimus- käytännöistä.	214
7	TYÖAIKA-ASIAKIRJAT	217
7.1	Työajan tasoittumissuunnitelma (29 §)	217
7.1.1	Velvollisuus tasoittumissuunnitelman laatimiseen.	218
7.1.2	Tasoittumissuunnitelman valmistelu	219
7.1.3	Tasoittumissuunnitelman muutos	221
7.2	Työvuoroluettelo (30 §)	222
7.2.1	Velvollisuus työvuoroluettelon laatimiseen	223
7.2.2	Työvuoroluettelon laatiminen ja säilyttäminen ..	224
7.2.3	Tiedottaminen ja työvuoroluettelon muuttaminen.	226
7.3	Moottoriajoneuvon kuljettajan ajopäiväkirja (31 §)	228
7.3.1	Henkilökohtainen ajopäiväkirja	228
7.4	Työaikakirjanpito (32 §)	229
7.4.1	Työaikakirjanpidon sisältö	230
7.4.2	Työaikakirjanpidon esittäminen	232
7.4.3	Selvitykset työsuojeluviranomaisille.	232
8	SÄÄNNÖSTEN PAKOTTAVUUS JA POIKKEUKSET PAKOTTAVUUDESTA	235
8.1	Säännösten pakottavuus (33 §)	235
8.1.1	Säännösten pakottavuus.	236
8.2	Poikkeaminen työehtosopimuksella (34 §)	239
8.2.1	Säännöllisestä työajasta sopiminen.	242
8.2.2	Yksityisen sektorin työehtosopimus- käytännöistä.	244
8.2.3	Muut sopimismahdollisuudet ja niiden rajaukset	250
8.2.4	Moottoriajoneuvon kuljettajat	252

8.2.5	Joustotyöaika ja työaikapankki	253
8.2.6	Työt, jossa varsinaista työsuoritusta on vain osa työajasta	253
8.2.7	Sairaalassa ja eläinsairaalassa päivystävät lääkärit	254
8.2.8	Työehtosopimusmääräysten soveltaminen niihin, joita työehtosopimus ei sido ja työehto- sopimuksen voimassaolon lakkaaminen	255
8.2.9	Julkisen sektorin neuvotteluviranomaiset	256
8.3	Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset (35 §)	258
8.3.1	Yleissitova työehtosopimus ja järjestäytymätön työnantaja	258
8.4	Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta (36 §)	260
8.4.1	Sopimismahdollisuuden perustana on alan työehtosopimus	260
8.4.2	Yleissitova työehtosopimus	261
8.4.3	Säännöllisestä työajasta sopiminen	263
8.4.4	Sopijaosapuolet ja työntekijöiden edustajat	264
8.5	Paikallisen sopimuksen tekeminen ja irti- sanominen (37 §)	266
8.5.1	Sopimuksen muoto	267
8.5.2	Paikallisesta sopimuksesta tiedottaminen ja irtaantumismahdollisuus	267
8.5.3	Sopimuksen irtisanominen	268
8.5.4	Työehtosopimuksen lakkaamisen vaikutukset	269
8.6	Erilliset korvaukset (38 §)	271
8.6.1	Erilliset kuukausikorvaukset yli-, lisä- ja sunnuntaityöstä	272
8.6.2	Erillinen korvaus aloittamis- ja lopettamistyöstä	274
9	ERINÄISET SÄÄNNÖKSET	275
9.1	Poikkeuslupa (39 §)	275
9.1.1	Poikkeuslupa aluehallintovirastolta	276
9.1.2	Poikkeuslupien kesto ja jatkaminen	278

9.2	Kanneaika (40 §)	280
9.2.1	Kanneajan pääsääntö työsuhteen kestäessä	281
9.2.2	Vapaana annettavan rahakorvauksen vanheneminen	282
9.2.3	Työaikapankkisaatavaa koskeva kanne	282
9.2.4	Kanneaika työsuhteen päättyessä	283
9.3	Valtion virkamiesten työaikasaataviin sovellettava kanneaika (41 §)	284
9.4	Vuorokauden ja viikon vaihtuminen (42 §)	284
9.5	Nähtävänäpito (43 §)	285
9.6	Työaika-rikkomus (44 §)	287
9.6.1	Työaika-rikkomukseen syyllistyminen	288
9.6.2	Vastuun jakautuminen työnantajan ja tämän edustajien kesken	288
9.7	Viittaukset eräisiin rangaistussäännöksiin (45 §)	289
9.7.1	Viittaukset rikoslakiin	289
9.7.2	Viittaus ajo- ja lepo-aika-asetuksen rikkomiseen (6 §)	290
9.8	Työneuvoston lausunto (46 §)	291
9.9	Valvonta (47 §)	293
10	TYÖAIKALAIN VOIMAANTULO	295
10.1	Voimaantulo (48 §)	295
10.1.1	Työaikalain voimaantulon ajankohta	295
10.1.2	Viittaussäännökset työaikalakiin	296
10.2	Siirtymäsäännös (49 §)	296
10.2.1	Ylitöiden enimmäismäärä siirtymävaiheessa	296
10.2.2	Yleissitovan tai normaalisitovan työehto- sopimuksen määräysten siirtymäkausi	297
10.2.3	Siirtymäsäännös koskien korvausten maksamista erillisenä kuukausikorvauksena	297
10.2.4	Myönnettyjen poikkeuslupien siirtymäaika	297
10.2.5	Kanneajat ja siirtymävaihe (38 §)	298

11	LIITÄNNÄISLAIT JA NIIDEN MUUTOKSET	299
11.1	Laki puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta (3 a §)	299
11.2	Työsopimuslain 11 a luvun 9 §	301
11.3	Vuosilomalaki	301
11.4	Laki työntekijöiden lähettämisestä (4, 6, 9, 33 ja 39 §)	302
11.5	Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeus- luvista (7 §)	302
11.6	Laki nuorista työntekijöistä (4, 5 ja 11 §).....	303
11.7	Työttömyysturvalaki (4 luku 3 §).....	303
11.8	Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (4 luku 8 §).....	304
11.9	Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (14 §)	304
11.10	Sairausvakuutuslaki (8 luku 11 §, 14 luku 4 §)	304
11.11	Laki puolustusvoimista (44 §).....	305
11.12	Valmiuslaki (93 §).....	305
11.13	Laki ammatillisesta koulutuksesta (77 §)	305
11.14	Eläintautilaki (88 §)	306

LIITTEET

Liite 1	Työaikalaki 2019.....	309
Liite 2	Työaikalaki 9.8.1996/605325.....	325
Liite 3	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista A:4.11.2003	338
Liite 4	Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 165/2014 tieliikenteessä käytettävistä ajopiirtureista, tieliikenteen valvontalaitteista annetun neuvoston asetuksen (ETY) N:o 3821/85 kumoamisesta sekä tieliikenteen sosiaali- lainsäädännön yhdenmukaistamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 561/2006 muuttamisesta (ETA:n kannalta merkityksellinen teksti) A:4.2.2014	349
Liite 5	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/15/EY maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä A:11.3.2002 ..	383
Liite 6	L nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998	389
Liite 7	Leipomotyölaki 9.6.1961/302	393
Liite 8	VNA kesäajasta 30.8.2001/753	393

Liite 9	L itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaa-päivänä 26.11.1937/388	394
Liite 10	L vapunpäivän järjestämisestä työntekijän vapaapäiväksi eräissä tapauksissa 27.4.1944/272.....	395
Liite 11	Yleissitovat työehtosopimukset	395
Liite 12	Työneuvoston lausuntoja 1997–2019 vuoden 1996 työaikalaisista.....	399
OIKEUSTAPAUSHAKEMISTO		431
ASIAHAKEMISTO		433