



Sisältöalue
Virkamiesten ja työntekijöiden palvelus- suhdeasiat Työaika
Säännökset joihin määräysten/ohjeiden antaminen perustuu
Valtioneuvostolaki 12 § Valtioneuvoston ohjesääntö 3 ja 17 §:t
Kohderyhmät
Ministeriöt ja virastot
Voimassaoloaika
13.11.2019-12.11.2024
Kumoaa määräyksen (pvm nro)
17.4.2018, VM/788/00.00.00/2018, kohdan II 1.1.2020 lukien

UUDEK 2020 ALUSTA VOIMAAN TULEVA UUSI TYÖAIKALAKI

1. TYÖAIKALAIN SÄÄNNÖSTEN JA SOPIMUSMÄÄRÄYSTEN KOKONAISUUS 1.1.2020 LUKIEN

Vuoden 2020 alusta tulee voimaan uusi työaikalaki (872/2019).

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872> Sillä kumotaan nykyinen työaikalaki (605/1996), joka siis lakkaa olemasta voimassa. Uuden lain perustelut sisältävä hallituksen esitys (HE 158/2018) ja valiokuntamietintö (TyVM 17/2018) löytyvät Eduskunnan sivuilta.

Uuden työaikalain tullessa voimaan 1.1.2020 noudatetaan virastoissa seuraavaa.

Valtion työaikasopimusta ja sen soveltamismääräyksiä sekä virastojen sopimusmääräyksiä työajoista noudatetaan edelleen.

Uudesta työaikalasta sovelletaan säännöksiä, joista ei ole sopimusmääräyksiä. Säännökset on lueteltu liitteenä olevassa taulukossa. Ne ovat voineet sisällöltään muuttua nykyisessä laissa säädetyistä. Keskeisiä muutoksia selostetaan tässä ohjekirjeessä.

Uudesta työaikalasta sovelletaan myös täysin uusia säännöksiä, joista ei ole sopimusmääräyksiä. Nämäkin säännökset ilmenevät liitteenä olevasta taulukosta ja niitä on selostettu jäljempänä.

Ylityön enimmäismäärien seurantaä jatketaan vielä vuonna 2020.

Valtion henkilöstön työajat määräytyvät ensisijaisesti työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen (jäljempänä valtion työaikasopimus) sekä virastojen tarkentavien virkaehtosopimusten tai työehtosopimusten työaikamääräysten mukaisesti. Uusi työaikalaki ei muuta valtion työaikasopimusta tai virastojen sopimukseen sisältyviä työaikamääräyksiä. Sopimusmääräyksiä ja niiden soveltamismääräyksiä tulee siis edelleen noudattaa. Tässä ohjeessa ei ole ennakoitu sopimusmuutoksia, joita lain johdosta tai muutoin mahdollisesti sovitaan 1.4.2020 alkavan seuraavan sopimuskauden neuvotte- luissa. Niistä tiedotetaan ja annetaan ohjeet myöhemmin.

Sopimusten lisäksi valtionhallinnossa noudatetaan työaikalakia sen soveltamisalan pii- riin kuuluvan henkilöstön työaikoihin siltä osin kuin jostain asiasta ei ole sopimusmää- räyksiä. Valtion työaikasopimuksen 2 §:ssä on luettelo (informatiivinen viittaus) sovellet- tavista nykyisen lain säännöksistä ja näihin on myös otsikolla "Huomautus" viittauksia asianomaisen sopimusmääräyksen yhteydessä. Uudesta laista 1.1.2020 alkaen sovel- lettavaksi tulevat säännökset ilmenevät tämän kirjeen liitteenä olevasta taulukosta. So- pimusmääräysten yhteydessä olevat huomautukset tullaan päivittämään vasta sopi- musmuutosten yhteydessä.

Uudesta työaikalaista sovellettavaksi tulevat säännökset ovat nykyiseen lakiin verrattuna osittain sisällöltään muuttuneet ja laissa on myös uusia, edelliseen lakiin sisällyttämiä säännöksiä. Näitä muutoksia ja uusia säännöksiä sovelletaan 1.1.2020 lukien. Tässä ohjeessa selostetaan valtionhallinnon kannalta keskeisiä muutoksia ja uusia säännök- siä. Muutokset voivat edellyttää virastoilta toimenpiteitä jo ennen lain voimaantuloa. Eri- tyisesti muutos jaksotyön vuorokausilevon pituudessa (25 §) edellyttää työvuorojärjeste- lyjen tarkastelua.

2. LAIN SOVELTAMISALA VALTIOLLA

2.1. Yleistä

Työaikalakia sovelletaan valtion henkilöstöön, jollei jotain työtä tai henkilöstöryhmää ole lain 2 §:ssä nimenomaisesti rajattu lain ulkopuolelle.

Valtion henkilöstön työajat määräytyvät ensisijaisesti valtion työaikasopimuksen sekä vi- rastojen tarkentavien virkaehtosopimusten tai työehtosopimusten työaikamääräysten mukaisesti. Kuitenkin työaikalain soveltamispiiriin kuulumisella on merkitystä ensinnäkin sen vuoksi, että osa sopimusmääräyksistä koskee vain työaikalain alaista henkilöstöä. Toiseksi työaikalain alaisiin sovelletaan sopimusmääräysten lisäksi niitä lain säännöksiä, joista ei ole erikseen sovittu edellä mainituissa sopimuksissa.

Seuraavassa selostetaan työaikalain 2 §:n rajauksia.

2.2. Työaikalain 2 §:n soveltamisalarajaukset

Säännöksessä määritellään tyhjentävästi ne tilanteet, joissa työaikalakia ei sovelleta työntekijään tai virkamieheen. Työaikalain soveltamisalarajauksista osa perustuu työn luonteeseen ja ne tulevat sovellettaviksi myös valtion sektorilla, mikäli kyseistä työtä tehdään valtiolla joko virka- tai työsuhteessa. Seuraavassa käsitellään tarkemmin niitä soveltamisalarajauksia, jotka ovat valtion henkilöstön osalta keskeisiä.

Johtamistehtävät

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa on lain soveltamisalan ulkopuolelle rajattu joh- tamistehtävä tai tällaiseen johtamistehtävään rinnastettava itsenäinen tehtävä. Jotta teh- tävä jäisi lain soveltamisalan ulkopuolelle on laissa uutena edellytyksenä, että asian- omaisen työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja hän siten voi itse

päättää työajastaan. Näiden yleisten työaika-autonomian kriteereiden tulee siis myös täyttyä kyseisessä tehtävässä.

Tämän kohdan perusteella rajautuu lain soveltamisalan ulkopuolelle ministeriöiden ja muiden valtion virastojen johtoon kuuluva, yleensä virkasuhteinen henkilöstö. Lain ulkopuolelle jäävät edellytysten täytyessä muun muassa ministeriöissä ja muissa varsinaisissa valtion virastoissa osastopäällikkötasoon taikka sitä vastaavaan tai ylempään organisaatiosuhteeseen kuuluvat virkamiehet ja valtion alue-, piiri- ja paikallishallinnossa päällikkö sekä hänen lähimmät alaisensa, jos tehtävät ovat johtamistehtäviin rinnastettavia.

Virasto ratkaisee tarvittaessa yksittäistapauksittain tämän lainkohdan soveltamisen omassa organisaatiossaan. Soveltamisalaratkaisu tehdään lain perusteluissa selvitetyn mukaisena kokonaisharkintana, jolloin työaika-autonomiaedellytyksen täyttymisen lisäksi ratkaisevia arviointikriteereitä ovat tehtävien luonne, virkamiehen asema sekä viraston tai toimintayksikön koko. Nämä kriteerit ovat samat kuin nykyisen lain perusteluissa mainitut.

Itsenäinen työ

Työaikalakia ei sen 2 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan sovelleta työhön, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on ns. työaika-autonomia.

Tämän kohdan nojalla lain ulkopuolelle rajautuu valiokuntamietinnön mukaan esimerkiksi työ, joka on luonteeltaan liikkuvaa tai jossa työaika määräytyy suurelta osin työntekijän suoraan asiakkaan kanssa sopimien aikataulujen perusteella. Esimerkkinä tällaisesta työstä mietinnössä mainitaan kauppaedustajan sekä kiinteistövälittäjän työ. Samankaltaisia tehtäviä voi esiintyä valtionhallinnossakin.

Eräät valtionhallinnon virkamiehet

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 5 kohdassa on säädetty, ettei työaikalakia sovelleta valtion virkamiehen työhön tuomioistuimen jäsenenä tai esittelijänä, käräjäviskaalina, käräjänotaarina, julkisena oikeusavustajana, syyttäjänä, ulosottomiehenä, haastemiehenä tai ulkomaanedustuksessa.

Säännös vastaa sisällöltään nykyisin valtion virkamiesten työaika-asetuksella työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle rajattuja tehtäviä. Lain soveltamisalasta ei voida enää poiketa asetuksella, joten asiasta on säädetty laissa. Edellytyksenä tässäkin soveltamisalajauksessa on edellä mainittu työntekijän työaika-autonomia. Vastaava edellytys oli myös aiemmin lainkohdassa, joka valtuutti säätämään asiasta asetuksella. Tässä kohdassa mainitut virkamiesryhmät jäävät siis edelleen työaikalain ulkopuolelle.

Puolustusvoimien virkamiehet

Työaikalain 2 §:n 3 momentissa on säädetty, että lakia ei sovelleta työssä, johon sovellettavasta työajasta säädetään erikseen. Puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annettu laki (218/1970) on tällainen erityislaki, jonka soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten työhön ei siis sovelleta yleistä työaikalakia.

Puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annettua lakia on uuden työaikalain säätämisen yhteydessä muutettu 1.1.2020 lukien siten, että sen 3 a §:ssä säädetään puolustusvoimien virkamiehet, jotka kuuluvat yleisen työaikalain piiriin.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190873>

Opetushenkilöstö

Työaikalain 2 §:n 3 momentissa on määritelty lain ulkopuolelle tehtäviä, joille on valtakunnallisella työ- tai virkaehtosopimuksella kokonaisuutena arvioiden turvattu lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja.

Momentin 1 kohdan mukaan lakia ei sovelleta opetus- ja tutkimushenkilöstöön, jolla on työn luonteen vuoksi oikeus päättää olennaisesta osasta työaikaansa. Tämän kohdan nojalla lain ulkopuolelle jää siis valtion oppilaitoksissa sellaisten opettajien työ, jossa opettaja itsenäisesti päättää muun muassa opetuksen suunnitteluun ja valmisteluun sekä jälkitöihin, kuten kokeiden tarkastamiseen ja korjaamiseen liittyvästä työajan sijoittelusta ja työntekopaikasta.

Rajavartiolaitoksen virkamiehet

Työaikalain 2 §:n 3 momentin 3 kohdassa on Rajavartiolaitoksen henkilöstöä koskeva edellä sanottua vastaava poikkeussäännös, jonka nojalla Rajavartiolaitoksen virkamiehet jäävät siis lain soveltamisalan ulkopuolelle ja heidän työaikasuojelunsa määräytyy virkaehtosopimuksen perusteella.

3. TYÖAIKALAIN KESKEISET MUUTOKSET

Seuraavassa on selostettu työaikalain sellaisia muutoksia ja uudistuksia, jotka ovat valtionhallinnon kannalta keskeisiä. Selostettujen lain kohtien lisäksi useat muut työaikalain säännökset tulevat edelleen noudatettavaksi valtionhallinnossa. Koska niiden sisältö on ennallaan, ei niitä selosteta tässä ohjeessa. Valtiovarainministeriö valmistelee sopimuskauden vaihteen jälkeen ohjeen, jossa lakia selostetaan kaikilta tarpeellisilta osiltaan.

Työaika (3 §)

Työajaksi luettava aika on määritelty lain 3 §:ssä. Määritelmä on pääosin ennallaan. Valtion työaikasopimukseen sisältyvät määräykset työajaksi luettavasta ajasta, joten lakia ei tältä osin sovelleta.

Uutta laissa on se, että myös muualla kuin varsinaisella työpaikalla työhön käytetty aika luetaan työajaksi. Esimerkiksi työntekijän etätöinä kotona tekemä työ on jatkossa laissa tarkoitettua työaikaa. Tämä ei aiheuta muutoksia valtionhallintoon, koska etätöinä ja muualla kuin työpaikalla työnantajan määräyksestä tehty työ on jo nykyisin luettu työajaksi. Muuttunut lain säännös ei edellytä työnantajaa järjestämään etätöihin liukuvaa työaikaa. Valtionhallinnossa on siis edelleen noudatettavana valtiovarainministeriön ohje etätöiden periaatteista ja palvelussuhteen ehdoista (10.11.2015, VM/2510/00.00.00/2015), jonka mukaan etätöissä työpäivät ovat pituudeltaan säännöllisen työajan mittaisia eli virastotyössä 7 tuntia 21 minuuttia.

Lain 3 §:n 2 momentissa on uusi viittaus siihen, että työnantajan velvollisuuteen ehkäistä työntekijän ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta sovelletaan työturvallisuuslain 10 §:n (työn vaarojen selvittäminen ja arviointi), 13 §:n (työn suunnittelu) ja 25 §:n (työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen) säännöksiä. Tämä velvollisuus koskee siis myös työnantajia valtionhallinnossa.

Varallaolo (4 §)

Lain 4 §:ssä ovat säännökset varallaolosta. Varallaoloaika ei lueta työajaksi, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Oikeuskäytäntöä tilanteista, joissa varallaoloaika on katsottu työajaksi, on selostettu hallituksen esityksessä.

Varallaolo perustuu ensi sijassa työnantajan ja virkamiehen tai työntekijän väliseen sopimukseen. Myös uudessa laissa on säännös, jonka mukaan virkamies ei saa kieltäytyä varallaolosta, jos se on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Lain perustelujen mukaan tällaisia töitä ja syitä ovat yhteiskunnan ja sen kansalaisten elintärkeiden etujen turvaamisen edellyttämät tärkeät tehtävät, joita ei voida henkeä, terveyttä ja omaisuutta vaarantamatta siirtää tehtäväksi myöhemmin.

Varallaolosta sovittaessa on siitä suoritettavan korvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen oltava työntekijän tai virkamiehen tiedossa. Lakiin ei enää sisälly erillistä säännöstä asuntovarallaolosta ja sen korvaamisesta.

Jaksotyöaika (7 §)

Lain 7 §:ssä on säädetty tehtävät ja toiminnot, joissa säännöllinen työaika saadaan järjestää jaksotyöksi. Luettelo on muotoiltu uudelleen ja se kattaa valtionhallinnon jaksotyöalat kuten säännöksen perusteluistakin tarkemmin ilmenee. Lisäksi todettakoon, että 7 §:n 1 momentin 8 kohdan mukaan jaksotyötehtävien ja -toimintojen käynnissä pitämiseksi välttämättömissä tukitoiminnoissa saadaan myös teettää jaksotyötä.

Yötyö (8 §)

Lain 8 §:ssä määritellään yötyö ja säädetään työt, joissa yötyötä saa teettää säännöllisesti. Jaksotyö mainitaan luettelossa kuten aiemminkin. Uutta on se, että tilapäisesti yötyötä saa teettää muissakin kuin lainkohdissa mainituissa töissä. Tilapäinen yötyö on siis mahdollista, jos työnantajalle syntyy luonteeltaan satunnainen tarve teettää työtä yöaikana.

Uuden lain 8 §:n 5 momentissa on peräkkäisten yövuorojen määrä työvuoroluettelossa jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä rajoitettu enintään viiteen, minkä jälkeen työntekijälle on annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Viiden peräkkäisen yövuoron jälkeen yövuoroja saa teettää peräkkäin lisä- ja ylityönä enintään vielä kaksi, jos työntekijä antaa suostumuksensa molempiin erikseen.

Peräkkäisten yövuorojen määrää ei jatkossa voi virka- tai työehtosopimuksella sopimalla lisätä laissa säädetystä. Mikäli virastoissa on voimassa laista poikkeavia sopimusmääräyksiä, voidaan niitä soveltaa vielä kuluvan sopimuskauden loppuun eli 31.3.2020 saakka.

Liukuva työaika (12 §)

Lain 12 §:ssä on liukuvaan työaikaan lisätty joustomahdollisuuksia. Valtion työaikasopimuksen 29 §:n 1 momentin mukaisesti valtion virastoissa voidaan ottaa käyttöön liukuvan työajan järjestelmiä lain säännösten estämättä. Lain säännökset eivät siis edellytä muutoksia virastojen liukuvan työajan järjestelmiin.

Joustotyöaika (13 §)

Laissa on kokonaan uusi säännös joustotyöajasta. Sen mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia joustotyöajan käytöstä tehtävissä, joissa vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyöajassakin työntekijä on siis työaikalain piirissä ja hänellä on määriteltyä työaika ja sitä myös seurataan. Työnantaja ja työntekijä kuitenkin sopivat siitä, että työn tekeminen voi pääasiassa sijoittua ja ajoittua työntekijän määräämällä tavalla.

Virasto päättää töiden organisoinnista kuten henkilöstön työajan sijoittelusta ja työn tekemispaidasta. Lähtökohtana päätöksiä tehtäessä ovat viraston toiminta ja sen tulokellisuus sekä työtehtävien luonne ja niihin sopivat järjestelyt. Virastoilla ei ole velvollisuutta

tarjota henkilöstölleen mahdollisuutta joustotyöaikaan. Joustotyöaika on siis sekä työnantajalle että työntekijälle vapaaehtoinen järjestely eikä kummallakaan osapuolella ole oikeutta eikä velvollisuutta sopia siitä.

Joustotyöaika saattaa soveltua joihinkin tehtäviin myös valtionhallinnossa. Työn luonteen pitää pääosin olla sellaista, että läsnäolo työpaikalla taikka työskentely tai tavoitettavuus tietynä aikana ei ole välttämätöntä. Joustotyöaika ei siis automaattisesti sovellu niihin tehtäviin, joissa voidaan tehdä etätöitä. Joustotyöajassa työ ei voi olla esimerkiksi asiakaspalvelua, jota on tehtävä työnantajan määräämässä paikassa tai aikoina. Työ ei myöskään voi olla asiantuntijatyötä, jossa asianomaisen pitää pääosin olla tavoitettavissa kaikkina työpäivinä viraston normaalina työskentelyaikana tai muuna työnantajan määrittelemänä aikana. Joka tapauksessa työssä on oltava selkeät etukäteen määritellyt tavoitteet, joiden toteutumista esimiehen on myös mahdollista seurata ja valvoa.

Joustotyöajan käyttöönottoa harkittaessa tulee ottaa huomioon myös henkilöstön tasa-
puolinen kohtelu, mikä edellyttää, että vastaavanlaista työtä tekeville virkamiehille tai työntekijöille pitää halutessaan olla myös mahdollisuus sopia joustotyöajasta. Niin ei siis voi toimia, että vain yhden virkamiehen tai työntekijän taikka osan heistä kanssa sovitaan joustotyöajasta, minkä johdosta muiden samoissa tehtävissä olevien työskentely on jopa aikaisempaa sidotumpaa.

Jos työnantaja harkitsee virkamiehen tai työntekijän työn olevan luonteeltaan sellaista, että siinä voidaan soveltaa joustotyöaika, sovitaan hänen kanssaan kirjallisesti ainakin seuraavista asioista.

1. Päivät, joille virkamies tai työntekijä saa sijoittaa työaikaansa
2. Viikkolevon sijoittamisesta
3. Mahdollisesta kiinteästä työajasta
4. Työaikamuoto, jota sovelletaan, jos joustotyöaika lakkaa

Lähtökohtana on, että työskentelypäiviksi sovitaan arkipäivät maanantaista perjantaihin. Näin työnantaja samalla varmistaa viikkolevon sijoittumisen ja toteutumisen. Muissa tapauksissa on sovittava erikseen myös viikkolevon sijoittamisesta esimerkiksi aina sunnuntaille. Jos työskentelypäiviä ei olisi rajoitettu tai viikkolepoa sovittu, työnantajan pitää seurata viikkolevon toteutumista tunti-ilmoitusten perusteella.

Joustotyöajassa voidaan sopia kiinteästä työajasta, jolloin asianomaisen on oltava läsnä työpaikalla tai tavoitettavissa. Työajan sijoittumisesta klo 23-6 välille eli yötyön tekemisestä ei kuitenkaan saa sopia. Kiinteää työaika voi olla esimerkiksi tietty päivä viikosta. Virkamiehen tai työntekijän tulee kuitenkin voida itse päättää vähintään puolesta säännöllisestä työajastaan. Järjestelyn luonteesta johtuen kiinteää työaika ei pidä sopia kaikille työpäiville. Joustotyöajasta tehty sopimus toimii lain tarkoituksena työvuoroluettelona.

Joustotyöaikaan voidaan sopia myös enintään neljän kuukauden tasoittumisjakso, jonka kuluessa työajan tulee tasoittua asianomaisen säännöllisen viikoittaisen työajan mukaiseksi. Joustotyöajassa ei siis ole mahdollista siirtää ylitystunteja seuraavalle jaksolle kuten liukuvassa työajassa. Mahdollisia ylitystunteja ei myöskään korvata rahakorvauksella, jollei kyse ole lisä- tai ylityöstä.

Joustotyöaikasopimus voidaan päättää irtisanomalla. Joustotyöaika päättyy tällöin kuluvaan tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa. Sopimus voidaan tehdä myös määräajaksi. Sopimuksessa on mainittava työaikamuoto, jota noudatetaan joustotyöajan päättyttyä. Sopimuksessa tulee siis todeta kyseisen tehtävän normaali työaikamuoto kuten virastotyö ja siinä noudatettavat työskentelyajat. Sopimuksen päättäminen irtisanomalla voi tulla ajankohtaiseksi esimerkiksi, jos tehtävien luonne muuttuu tai jos ilmenee, että joustotyöajan käyttö ei sovellu kyseisiin tehtäviin, viraston tai työyhteisön toimintaan

taikka asianomaisen työskentelyyn. Osoituksena tällaisesta voi olla esimerkiksi se, että virkamies tai työntekijä ei pysty tasoittamaan työaikaansa sovittuna ajanjaksona.

Joustotyöajassa työajaksi luettavan ajan määritelmä ei muutu, joten esimerkiksi työpaikan ja kodin välisiin matkoihin käytetty aika ei ole työaika. Työaikalain 32 §:n 2 momentin mukaan virkamiehen tai työntekijän tulee ilmoittaa palkanmaksukausittain luettelo tekemistään säännöllisen työajan tunneista siten, että siitä ilmenee viikoittainen työaika ja viikkolepo. Työnantaja siirtää tunnit kirjanpitoonsa. Jotta erillistä siirtoa työnantajan työaikakirjanpitoon ei tarvita ja tunnit säilyvät työaikakirjanpidossa, tulee virkamiehen tai työntekijän valtionhallinnossa merkitä työtuntinsa suoraan Kieku-ajanhallinta-järjestelmään tai vastaavaan viraston järjestelmään.

Työaikapankki (14 §)

Laissa on uusi pykälä työaikapankista. Valtion työaikasopimuksen 7 ja 7 a §:ssä ovat määräykset työaikapankeista, joiden käyttöön otosta virastoissa voidaan paikallisesti sopia. Näin ollen valtionhallinnossa ei ole tarvetta lain mukaisen työaikapankin käytölle. Lain mukainen työaikapankki ei voi olla käytössä samanaikaisesti virka- tai työehtosopimukseen perustuvan työaikapankin kanssa.

Lyhennetty työaika (15 §)

Lain 15 §:ssä ovat säännökset lyhennetystä työajasta eli osa-aikatyöstä. Sen varhennettua vanhuuseläkettä ja osatyökyvyttömyyseläkettä koskevaa 3 momenttia ja 4 momenttia sovelletaan myös lain soveltamisalan ulkopuolelle jääviin työntekijöihin ja virkamiehiin. Lain 15 §:n 4 momentissa on työnantajalle säädetty perusteluvelvollisuus, jos hän kieltäytyy järjestämästä säännöksen mukaista osa-aikatyötä.

Työajan enimmäismäärä (18 §)

Uudessa laissa siirrytään seuraamaan ylityön enimmäismäärän asemesta kunkin työntekijän työajan enimmäismäärää. Työntekijän työaika ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Työajan enimmäismäärää laskettaessa huomioon otetaan kaikki tehdyt työtunnit eli siis säännöllinen työaika, lisä- ja ylityöt sekä hätätyö ja aloittamis- ja lopettamistyö. Myös liukuvan työajan järjestelmässä kertyneet työtunnit ja työaikapankkeihin siirretyt työtunnit otetaan mukaan työajan enimmäismäärän laskentaan.

Lain 49 §:n 1 momentissa olevan siirtymäsäännöksen mukaan työnantaja saa noudattaa nykyisen lain 19 §:ään perustuvaa ylityön enimmäismäärän seurantaan vielä vuoden ajan lain voimaan tulosta. Valtiovarainministeriö on tällä määräyksellä päättänyt, että valtion virastoissa noudatetaan ylityön enimmäismäärän seurantaan 31.12.2020 saakka, joten työaikalain 18 §:n mukaiseen enimmäistyöajan seurantaan siirrytään virastoissa 1.1.2021 alkaen.

Vuorokausilepo (25 §)

Työaikalain mukaan kaikille työntekijöille on annettava vuorokausilepo jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana. Yhdenjaksoisen vuorokausilevon vähimmäispituus on lähtökohtaisesti 11 tuntia. Varallaoloaikana tehty työ ei keskeytä vuorokausilepoa. Säännöstä sovelletaan myös valtionhallinnossa, koska valtion työaikasopimuksessa ei ole sopimusmääräyksiä vuorokausilevosta.

Myös jaksotyössä vuorokausilevon pituus on laissa 11 tuntia. Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Lyhentäminen ei kuitenkaan saa olla säännönmukaista. Jos lepoaika on lyhennetty alle 11 tuntiin, pitää korvaava lepoaika antaa seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos

se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

Vuorokausilevon lyhentämisestä johtuva korvaava lepoaika ei lyhennä työntekijän säännöllistä työaikaa, vaan se voidaan antaa sellaisena säännöllisen työajan ulkopuolella olevana aikana, jolloin työntekijällä ei ole muuta lepoaikaa, kuten päivittäistä taukoa, vuorokausilepoa tai viikkolepoa.

Korvaava lepoaika voidaan antaa esimerkiksi seuraavan vuorokausilevon yhteydessä siten, että työntekijä saa 11 tunnin lepoajan päätteeksi aiemmin lyhennetyin vuorokausilevon puuttuvat tunnit. Korvaavana lepoaikana olisi siten annettava se määrä, jolla vuorokausilepoa on lyhennetty.

Laissa säädetyissä tilanteissa ja rajoituksin vuorokausilepo voidaan lyhentää seitsemään tai viiteen tuntiin. Edellä korvaavan lepoajan antamisesta sanottu koskee myös näitä tilanteita.

Liukuvan työajan järjestelmässä ja joustotyöaikaa sovellettaessa vuorokausilepo saadaan työntekijän aloitteesta lyhentää seitsemään tuntiin. Korvaavan lepoajan antaminen ei tällöin tule sovellettavaksi.

Viikkolevosta poikkeaminen (28 §)

Valtion työaikasopimuksessa ovat määräykset viikkolevosta, joita noudatetaan edelleen uuden työaikalain tullessa voimaan. Viikkolevon aikana työhön käytetyn ajan korvaamisen osalta noudatetaan kuitenkin työaikalain 28 §:n 2 momentin säännöstä. Koska lain mukaan viikkolepo on annettava kerran seitsemän päivän aikana, noudatetaan korvauksen määrän tarkastelussakin tätä aikaa. Edellisen tai seuraavan seitsemän päivän ajanjaksolle sijoittuvia lepoaikoja ei siis voi ottaa huomioon lepoajan toteutumista tarkasteltaessa.

Korvauksena säännöllistä työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä. Saamatta jäänyt vapaa-aika voidaan asianomaisen suostumuksella korvata myös korottamattomalla yksikertaisella tuntipalkalla, minkä lisäksi voi tulla maksettavaksi mm. lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvauksia.

Työvuoroluettelo (30 §)

Lain 30 §:n 3 momentin mukaan työvuoroluettelo voidaan antaa toistaiseksi voimassa olevana työssä, jossa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele tai jossa sovelletaan liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa. Muilta osin työvuoroluetteloita koskeva lain säännös ei ole muuttunut aikaisemmasta.

Valtion virkamiesten työaikasaataviin sovellettava kanneaika (41 §)

Laissa olevan erityissäännöksen mukaan valtion virkamiesten lakiin tai virkaehtosopimukseen perustuvien työaikasaatavien kanneaika määräytyy valtion virkamieslain mukaan. Tämän säännöksen tarkoitus on yhdenmukaistaa valtion virkamiesten saatavien kanneajat valtion virkamieslain 62 §:ssä säädetyin mukaisiksi.

Kanneaika, työntekijät (40 §)

Virastojen työsopimussuhteisten työntekijöiden työaikasaataviin noudatetaan lain 40 §:n mukaisia vanhentumisajoja.

Työaikalaisissa on säädetty kahden vuoden vanhentumisajasta, jota lain perustelujen mukaan sovelletaan sekä lakiin että työehtosopimuksiin perustuviin työaikasaataviin. Kyseinen kahden vuoden vanhentumisaika lasketaan eri tavalla riippuen siitä, vaaditaanko korvauksia työsuhteen voimassa ollessa vai vasta sen päättymisen jälkeen.

4. POIKKEAMINEN TYÖAIKALAIN SÄÄNNÖKSISTÄ

Valtion työaikasopimus sisältää kattavat sopimusmääräykset keskeisistä työaikakysymyksistä. Niitä noudatetaan sellaisenaan kuluvan sopimuskauden loppuun eli 31.3.2020 saakka. Myös virastojen omat sopimusmääräykset ovat saman ajan edelleen sellaisenaan noudatettavina.

Koska mahdollisista muutoksista valtion työaikasopimukseen neuvotellaan keskustasolla alkuvuodesta 2020, ei virastoissa voida samanaikaisesti neuvotella ja sopia tarkentavilla virkaehtosopimuksilla tai työehtosopimuksilla sellaisistakaan uusista poikkeuksista työaikalakiin, joista ei ole keskustason sopimusmääräyksiä. Valtiovarainministeriö antaa myöhemmin virastoille 1.4.2020 alkavan sopimuskauden neuvottelumääräykset ja kattavat työaikalakiohjeet, joissa sopimismahdollisuuksia selostetaan tarkemmin.

Eräistä laissa tarkoitetuista asioista voidaan sopia yksittäisen virkamiehen tai työntekijän kanssa. Mikäli asiasta on sovittu virka- tai työehtosopimuksella tai muutoin virastokohtaisesti, tulee kuitenkin näitä määräyksiä noudattaa. Lain yksilökohtaisen sopimisen mahdollisuuksia, jotka voivat tulla sovellettaviksi myös valtion sektorilla, ovat sopiminen varallaolosta (4 §), joustotyöajasta (13 §) ja lyhennetyistä työajasta (15 §) sekä eräiden korvausten maksamisesta erillisenä korvauksena (38 §).

Neuvottelujohtaja

Sari Ojanen

Hallitusneuvos

Tuija Wilska

Liite

Valtionhallinnossa 1.1.2020 lukien sovellettavat uuden työaikalain säännökset

Työaikalaista sovellettavaksi tulevat säännökset

Alla on taulukko työaikalaista sovellettavaksi tulevista asioista ja säännöksistä, joista ei ole valtion työaikasopimuksessa sopimusmääräyksiä. Säännöksiä sovelletaan työaikalain alaisiin virkamiehiin ja työntekijöihin. Mikäli asiasta on sovittu viraston virka- tai työehtosopimuksessa, ei lain säännös tule sovellettavaksi kyseisessä virastossa.

Asia	Uusi työaikalaki 1.1.2020 lukien	Työaikalaki 31.12.2019 saakka
varallaolo	4 §	5 §
vuorotyö	6 §	27 §
luettelo jaksotyöaloista	7 § 1 mom. 1-8 kohdat	7 § 1 mom. 1-11 kohdat
yötyö ja yövuorot jaksotyössä	8 §	26 §, 27 §
mootoriajoneuvon kuljettajan työaika	9 §	8 §
työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika	10 §, 34 § 7 mom.	9 § 2 mom.
joustotyöaika	13 §	uusi säännös
työaikapankki	14 §	uusi säännös
lyhennetty työaika	15 §	15 §
työntekijän suostumus	17 §	18 §, sunnuntaityö 33 § 1 mom.
ylityön (työajan) enimmäismäärät	18 § *)	19 § 1 ja 2 mom. **)
aloittamis- ja lopettamistyö	17 § 5 mom. ja 38 § 2 mom.	20 §
hätätyö	19 §	21 §
lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana	21 §	23 §
työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson, ei koske liukuvaa työaikaa	22 §	24 §
päivittäiset lepoajat (tautot)	24 § 1 mom. viimeinen virke ja 3 mom.	28 § 1 mom. viimeinen virke ja 3 mom.
vuorokausilepo	25 §	29 §
mootoriajoneuvonkuljettajan vuorokausilepo	26 §	30 §
viikoittaisesta vapaa-ajasta (viikkolevosta) poikkeaminen	28 §	32 §
työajan tasoittumisjärjestelmä	29 §	34 §
työvuoroluettelo	30 §	35 §
työaikakirjanpito	32 §	37 §
poikkeuksellinen säännöllinen työaika, poikkeuslupa	39 §	14 §:n 1 ja 3 mom., 26 § 1 mom. 14-kohta, 36 §
säännösten pakottavuus	17 § 5 mom., 33 §, 34 §, 38 §	9 § 2 mom., 39 §, 40 §
kanna-aika	40 §, 41 §	38 §
nähtävänäpito	43 §	41 §
rangaistussäännökset	44 §, 45 §	42 §

*) Siirtymäsäännöksen (49 § 1 mom.) nojalla ja valtiovarainministeriön päätöksen mukaisesti sovelletaan valtion virastoissa 1.1.2021 alkaen

***) Siirtymäsäännöksen (49 § 1 mom.) nojalla ja valtiovarainministeriön päätöksen mukaisesti