

TEM esitteet • 8/2017

# Työaikalaki



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet



**Työ- ja elinkeinoministeriö**  
Työelämä- ja markkinaosasto  
Jan Hjelt  
PL 32, 00023 Valtioneuvosto  
Puh. 029 516 001  
[www.tem.fi](http://www.tem.fi)

TEM esitteet 8/2017

Taitto: TEM, kesäkuu 2017

# Sisältö

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>1</b>  | <b>Yleistä</b> .....   | <b>4</b>  |
| <b>2</b>  | <b>Lain soveltamisala ja poikkeukset soveltamisalasta</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>3</b>  | <b>Työajaksi luettava aika ja varallaolo</b> .....               | <b>7</b>  |
| <b>4</b>  | <b>Säännöllinen työaika</b> .....                                | <b>9</b>  |
|           | 4.1 Säännöllisestä työajasta sopiminen työehtosopimuksella ..... | 11        |
|           | 4.2 Poikkeuksellinen säännöllinen työaika.....                   | 12        |
|           | 4.3 Sopimukseen perustuva lyhennetty työaika .....               | 12        |
|           | 4.4 Liukuva työaika .....  | 13        |
| <b>5</b>  | <b>Säännöllisen työajan ylittäminen</b> .....                    | <b>14</b> |
|           | 5.1 Lisätyö .....  | 14        |
|           | 5.2 Ylityö .....   | 14        |
|           | 5.3 Aloittamis- ja lopettamistyö.....                            | 16        |
|           | 5.4 Hätätyö.....   | 16        |
| <b>6</b>  | <b>Yö- ja vuorotyö</b> .....                                     | <b>18</b> |
| <b>7</b>  | <b>Lepoajat ja sunnuntaityö</b> .....                            | <b>20</b> |
|           | 7.1 Päivittäiset lepoajat.....                                   | 20        |
|           | 7.2 Vuorokausilepo.....  | 20        |
|           | 7.3 Viikoittainen vapaa-aika.....                                | 22        |
|           | 7.4 Sunnuntaityö.....  | 22        |
| <b>8</b>  | <b>Työaika-asiakirjat</b> .....                                  | <b>23</b> |
| <b>9</b>  | <b>Kanneaika</b> .....   | <b>25</b> |
| <b>10</b> | <b>Rangaistussäännökset</b> .....                                | <b>26</b> |
| <b>11</b> | <b>Lain noudattamisen valvonta</b> .....                         | <b>26</b> |

# 1 Yleistä

Työajoista säädetään työaikalalla (605/1996). Lakia sovelletaan sekä työ- että virkasuhteissa. Työaikasääntely on pitkälti pakottavaa oikeutta. Työsopimuksen ehdot, joilla vähennetään työntekijälle työaikalain mukaan tulevia etuja, ovat mitättömiä, ellei laissa nimenomaisesti säädetä toisin. Valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäjärjestöt voivat kuitenkin sopia alakohtaisista työaikajärjestelyistä työ- ja virkaehtosopimuksin.

## **Työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan sopia muun muassa**

- työaikaan luettavasta ajasta,
- valmiusajasta (varallaolosta),
- säännöllisen työajan järjestelyistä,
- liukuvan työajan liukuma-ajasta ja enimmäiskertymästä,
- lisä- ja ylityöstä maksettavasta korvauksesta,
- yötyön tekemisestä muissa kuin laissa säädetyissä töissä,
- yövuoroista jaksotyössä,
- päivittäisistä lepoajoista,
- vuorokausilevosta,
- viikoittaisesta vapaa-ajasta ja siitä poikkeamisesta,
- sunnuntaityöstä ja siitä maksettavasta korotetusta palkasta,
- työajan tasoittumisjärjestelmästä sekä
- työvuoroluetteloista.

## 2 Lain soveltamisala ja poikkeukset soveltamisalasta

Työaikalakia sovelletaan **työsopimuslaissa (55/2001) tarkoitetussa työsuhteessa tehtävään työhön**, ellei lain säännöksistä muuta johdu. Työtä tehdään työsuhteessa silloin, kun työntekijä tekee sopimuksen perusteella ja vastiketta vastaan työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Työaikalakia sovelletaan **myös valtion virkamiehiin sekä kunnan, kuntayhtymän ja evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijoihin**, jollei toisin ole muualla säädetty.

Alle 18-vuotiaiden tekemään työhön sovelletaan työaikalain lisäksi nuorista työntekijöistä annetun lain työaika koskevia säännöksiä.

### Työaikalakia ei sovelleta

- sellaisten ylempien toimihenkilöiden työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai välittömästi tähän rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä
- työntekijöihin, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muissa uskonnollisissa yhteisöissä
- työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävä työ jää työaikalain ulkopuolelle kuitenkin vain, jos se on luonteeltaan tai suoritusolosuhteiltaan niin itsenäistä, ettei työnantajalta voida edellyttää työntekijän työaikojen järjestelyä ja valvontaa sekä ettei työnantaja myöskään sitä tee
- työnantajan perheenjäsenen tekemään työhön

- metsä-, metsänparannus- ja uittotyöhön tai näihin liittyvään työhön lukuun ottamatta maastossa tehtävää koneellista metsä- ja metsänparannustyötä sekä puutavaran lähikuljetusta
- poronhoitoon tai kalastukseen ja siihen välittömästi liittyvään saaliin käsitteelyyn
- sellaisiin töihin, joissa noudatettavasta työajasta on säädetty erikseen, mm. merityöaikalaki (296/1976) ja laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa (248/1982)

Rajavartiolaitoksen virkamiehet jäävät työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Puolustusvoimissa osaan henkilöstöä sovelletaan työaikalakia valtion virkamiesten työaika-asetuksen perusteella. Puolustusvoimien virkamiesten työajoista on sovittu virkaehtosopimuksella. Edellä mainituissa töissä tulee kuitenkin sovellettavaksi työaikalain säännös mahdollisuudesta sopia säännöllistä työaikaa lyhyemmästä työajasta henkilön siirtyessä osa-aikaeläkkeelle.

# 3 Työajaksi luettava aika ja varallaolo

Työaikalain mukaan **työajaksi luettavaa aikaa** on lähtökohtaisesti vain se aika, jonka työntekijä käyttää sopimuksen mukaisten työtehtäviensä suorittamiseen taikka jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla tai muussa työnantajan määräämässä paikassa työnantajan käytettävissä. Koulutukseen osallistumista voidaan pitää työntekovelvoitteen täyttämisenä silloin, kun koulutukseen osallistuminen on työnantajan määräyksestä pakollista ja koulutus on sellaista, johon osallistuminen on välttämätöntä työntekijän työtehtävistä suoriutumisen kannalta.

## Työajaksi ei lueta

- terveystarkastuksiin käytettyä aikaa
- henkilöstön edustajien – muun muassa luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun ja työsuojeluvaltuutetun – luottamustehtäviin käyttämää aikaa, jonka he ovat saaneet vapaaksi lain tai työehtosopimuksen perusteella
- päivittäistä lepoaikaa, jos työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta
- matkaan käytettyä aikaa, ellei matkustaminen ole samalla työsuoritusta tai kiinteä osa siitä, kuten on esimerkiksi asentajan tai kodinhoitajan siirtyessä useamman kerran työpäivän aikana lyhyehköjä matkoja työn suorituspaikasta toiseen

**Varallaololla** tarkoitetaan työntekijän sopimukseen perustuvaa velvollisuutta oleskella joko asunnossaan tai muualla niin, että hän on tavoitettavissa ja tarvittaessa kutsuttavissa työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaoloaikaan sijoittuvat työtunnit ovat luonnollisesti työajaksi luettavaa aikaa.

Varallaolovelvollisuudesta on aina sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Suostumus varallaoloon voidaan antaa työsopimuksessa. Varallaolosta on suoritettava työntekijälle korvausta, ja korvauksen määrässä on otettava huomioon työntekijän vapaa-ajalle varallaolosta aiheutuvat rajoitukset. Jos työntekijä ja työnantaja ovat sopineet, että työntekijän on valmiusaikana oleskeltava asunnossaan, tästä valmiusajasta on vähintään puolet korvattava joko rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavalla vapaa-ajalla.

Julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija ei saa kieltäytyä varallaolosta, mikäli tämä on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Tällaisia tehtäviä on muun muassa terveyden- ja sosiaalihuollossa, palo- ja pelastustoimella sekä teknisillä laitoksilla, joissa palvelujen ja toimintojen häiriötön saaminen on välttämätöntä kansalaisten hengen ja terveyden sekä omaisuuden ja ympäristön suojelemiseksi. Töiden on oltava luonteeltaan lisäksi sellaisia, ettei niitä omaisuutta, henkeä tai terveyttä vaarantamatta voida siirtää tehtäväksi myöhemmänä ajankohtana.



# 4 Säännöllinen työaika

Työntekijän säännöllinen työaika voi määräytyä joko lain säännösten, työnantajaa sitovan työehtosopimuksen työaikamääräysten taikka paikallisen sopimuksen sopimusehtojen mukaan.

## Työaikalain säännöllistä työaikaa koskevia säännöksiä ovat:

- yleissäännös (6 §),
- jaksotyöaika (7 §),
- moottoriajoneuvon kuljettajan työaika (8 §),
- työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika (9 §),
- yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta (10-11 §)
- lakiin perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta (12 §),
- liukuva työaika (13 §),
- poikkeuksellinen säännöllinen työaika (14 §) ja
- lyhennetty työaika (15 §).

**Työaikalain yleissäännön** mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjaksossa. Tällöin työviikko voidaan järjestää myös kuusipäiväiseksi ja viikoittainen säännöllinen työaika voi olla enintään 48 tunnin mittainen. Keskimääräistä työaikaa käytettäessä tasoittumisjakso voi muodostua mistä tahansa 52 viikon mittaisesta ajanjaksosta. Tehdyn ylityön määrä on kuitenkin oltava selvitettävissä kalenterivuositain.

Työajan keskimääräistystä käytettäessä työnantajan on ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen viikkotyöaika tasoittuu laissa säädettyyn 40 tunnin keskimäärään.

Jollei työehtosopimuksesta muuta johdu, työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä tunnilla eli yhdeksään tuntiin. Säännöllisen työajan tulee tällöin kuitenkin tasoittua 40 tuntiin enintään neljän viikon ajanjakson aikana. Viikoittainen työaika saa olla enintään 45 tuntia.

**Jaksotyössä** säännöllinen työaika voidaan järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. Jaksotyöaikaa työnantaja saa käyttää vain laissa luetelluissa yrityksissä, liikkeissä, laitoksissa ja töissä.

#### **Jaksotyöksi voidaan järjestää muun muassa:**

- poliisi-, tull-, posti-, tele-, puhelin- ja radiolaitoksissa tehtävä työ; näiden laitosten kone- ja korjauspajoissa sekä rakennustöissä on kuitenkin sovellettava yleissäännön mukaista työaikaa;
- sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa, huolto- ja muissa vastaavissa laitoksissa sekä vankiloissa tehtävä työ;
- henkilö- ja tavarankuljetuksissa, kanavilla, kääntösilloilla ja losseilla tehtävä työ;
- aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyö;
- alusten koeajojen aikana suoritettavat työt;
- maastossa suoritettavat koneelliset metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyöt;
- kotitaloustyö;
- vartiointityö;
- työt meijeriliikkeissä;
- työt majoitus- ja ravitsemisliikkeissä, taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa; viimeksi mainittujen laitosten työpajoissa työt on järjestettävä yleissäännön mukaiseksi.

Moottoriajoneuvon kuljettajan enimmäistyöaika saa olla enintään 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana. Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saadaan työn järjestelyihin liittyvistä syistä kuitenkin pidentää enintään 13 tunniksi, jos työaika ei ylitä 22 tuntia pidennetyn työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana. Ajo- ja lepoaika-asetukseen piiriin kuuluvan kuljettajan vuorokautinen ajoaika saa olla enintään yhdeksän tuntia. Sitä voidaan kuitenkin pidentää 10 tuntiin viikon aikana kahdesti.

## 4.1 Säännöllisestä työajasta sopiminen työehtosopimuksella

Säännöllisen työajan järjestelyistä voidaan sopia työehtosopimuksin. Työehtosopimuksen voi tehdä sekä yksittäinen työnantaja että työnantajaliitto sellaisen työntekijäyhdistyksen kanssa, jonka toimintapiiri käsittää koko maan. Työehtosopimuksin voidaan sopia säännöllisen työajan järjestelystä siten, että säännöllisen työajan tulee tasoittua enintään 40 tunniksi 52 viikon ajanjakson aikana. Mahdollista on esimerkiksi järjestely, jossa työtä tehdään säännöllisenä työaikana 12 tuntia vuorokaudessa, kunhan viikkotyöaika tasoittuu 40 tuntiin etukäteen määritellyn tasoittumisjakson aikana.

Järjestäytyneessä kentässä säännöllisen työajan järjestelyt perustuvat yleensä valtakunnalliseen työehtosopimukseen tai sen valtuutuksella tehtyyn paikalliseen työaikatarkaisuun.

Työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen työaikalaista poikkeavia määräyksiä niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantaja on työehtosopimuslain nojalla velvollinen soveltamaan työehtosopimuksen määräyksiä. Tällaisia työehtosopimusmääräyksiä työnantaja saa noudattaa myös työehtosopimuskauden päättymisen jälkeen, ellei työehtosopimuksen tehnyt työntekijä- tai työnantajaliitto ilmoita määräysten noudattamisen lopettamisesta. Ilmoitusoikeus syntyy kuitenkin vasta kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun työehtosopimus on lakannut olemasta voimassa. Tällöin työehtosopimusmääräysten soveltaminen on lopetettava kahden viikon kuluttua ilmoituksesta tai kuluvan työajan tasoittumisjakson päättyessä.

Järjestäytymätön työnantaja, joka on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta sen **yleissitovuuden perusteella**, on oikeutettu noudattamaan myös sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on vähennetty laissa säädettyjä työntekijöiden etuja. Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on paikallisen työaikasopimisen salliva määräys, myös työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattava työnantaja saa tehdä paikallisen työaikasopimuksen

työehtosopimuksessa määrätyllä tavalla ja sen sallimissa rajoissa. Sopimuksen voivat tehdä työnantaja ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai ellei tällaista ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valitsema edustaja tai jos tällaistaakaan ei ole, samaan henkilöstöryhmään kuuluvat työntekijät yhdessä. Työpaikan koko henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä voi tehdä säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen ainoastaan yksimielisin päätöksin.

Sopimus keskimääräisestä säännöllisestä työajasta on tehtävä kirjallisesti. Alle kaksi viikkoa voimassa oleva sopimus voidaan tehdä suullisesti, jos osapuolet ovat siitä yhtä mieltä. Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään kulumassa olevan työajan tasoittumisjakson päättyessä kahden viikon pituista irtisanomisaikaa noudattaen, ellei muusta ole sovittu.

Työntekijöiden edustajan tekemä sopimus säännöllisen työajan järjestelyistä on annettava tiedoksi sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville työntekijöille viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Työntekijöiden edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä sopimuksessa tarkoitettuja työntekijöitä, joita luottamusmiehen tai muun henkilöstöedustajan on katsottava edustavan. Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

## **4.2 Poikkeuksellinen säännöllinen työaika**

Jos työntekijän työ on laadultaan sellaista, että sitä tehdään vain aika-ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön, aluehallintovirasto voi antaa määräämillään ehdoilla luvan poiketa säännöllistä työaikaa koskevasta yleissäännöksestä. Myös valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä on mahdollisuus sopia tällaisesta poikkeuksellisesta työaikajärjestelystä.

## **4.3 Sopimukseen perustuva lyhennetty työaika**

Kun työntekijä haluaa sosiaalisista ja terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voisi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhennys voidaan toteuttaa joko säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan lyhentämisenä. Menettelyn toteuttaminen edellyttää aina sopimusta, ja se voidaan tehdä määräaikaisena, enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa olevana järjestelynä.

Työsopimuslain 4 luvussa säädetään lisäksi pienten lasten vanhempien oikeudesta saada lyhennettyä työaikaansa osittaisen hoitovapaan muodossa. Lisäksi lainsäädäntö mahdollistaa osa-aikatyösopimuksen tekemisen aina, kun osapuolet ovat siitä yksimielisiä.

Jos työntekijä haluaa tehdä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan työtä siirtyäkseen osa-aikaeläkkeelle, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä tuotanto- ja palvelutoiminta.

## 4.4 Liukuva työaika

Liukuvalla työajalla tarkoitetaan säännöllisen työajan järjestelyä, jossa työntekijällä on ennalta sovitussa rajoissa oikeus itse päättää työhön saapumisen ja sieltä lähtemisen ajankohdat. Järjestelmä ei vaikuta työajan kokonaispituuteen, vaan työntekijän on liukuvasta työajasta huolimatta tehtävä sovittuna aikana säännöllisen työaikansa mukainen tuntimäärä.

Työnantaja ja työntekijä sopivat liukuvan työajan käyttöönotosta. Tällöin on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Säännöksen mukaan vuorokautista työaika voidaan pidentää tai lyhentää enintään kolmella tunnilla, jolloin päivittäinen työaika voi työntekijän valinnan mukaan olla enintään 11 tunnin pituinen. Työntekijän työaikasaldon enimmäiskertymä voi olla enintään 40 tuntia. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla.

# 5 Säännöllisen työajan ylittäminen

## 5.1 Lisätyö

Lisätyöllä tarkoitetaan sellaista työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tehtävää työtä, jota tehdään sopimukseen perustuvan säännöllisen työajan lisäksi, mutta joka ei ylitä laissa säädettyä säännöllistä työaikaa. Työntekijän lakisääteistä säännöllistä työaikaa lyhyempi työaika voi perustua joko työ sopimukseen tai työehtosopimukseen. Lisätyöstä on maksettava työntekijälle vähintään säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

Lisätyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta. Suostumus voidaan antaa sovittaessa varallaolosta. Suostumus voidaan antaa jo työ sopimuksessa kertakaikkisena, jolloin työntekijä on sidottu antamaansa suostumukseen. Työntekijällä on kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä. Tällaisena syynä voidaan pitää esimerkiksi opiskelua, kuten valmistautumista ja osallistumista tenttiin, lastenhoitojärjestelyjä tai muita perheenjäsenten hoitojärjestelyjä ja terveydellisiä syitä.

## 5.2 Ylityö

Ylityötä on **työnantajan aloitteesta** laissa säädetyn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Työntekijän lakisääteinen säännöllinen työaika voi määräytyä paitsi suoraan lain nojalla, myös paikallisen sopimuksen, työehtosopimuksen tai poikkeusluvan mukaisesti. Jos työntekijän työaika on lain pääsäännön mukainen, ylityötä on vuorokaudessa kahdeksan tunnin ylittävä työ samoin kuin viikossa 40 tunnin ylittävä työ. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi. Jaksotyössä ylityö on tasoittumisjaksokohtaista.

Ylityön teettäminen edellyttää aina työntekijän suostumusta. Ylityösuostumus on annettava joka kerta erikseen ennen ylityön teettämistä. Suostumus voidaan kuitenkin antaa myös kertakaikkisena määrättyä lyhyehköä ajanjaksoa varten edellyttäen, että tämä on tarpeen työn järjestelyjen kannalta. Suostumusta antaessaan työntekijän on tiedettävä sen jakson pituus, jota varten suostumus annetaan. Suostumus ylityöhön voidaan antaa myös sovittaessa varallaolosta.

Julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija ei saa kieltäytyä lisä- tai ylityöstä, jos työn tekeminen on sen laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Muissa tapauksissa lisä- ja ylityön teettäminen edellyttää virkamiehen tai viranhaltijan suostumusta.

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana. Se on korkein työaikadirektiivin sallima ylityömäärä kutakin neljän kuukauden jaksoa kohden. Ylitöiden määrää on rajoitettu myös vuositasolla siten, että ylityötä saadaan teettää enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia enintään 80 tunnin lisäylityöstä kalenterivuodessa. Myöskään tällöin yhtenäkin neljän kuukauden laskentajaksona ei voida ylittää 138 ylityötunnin rajaa. Lisäylityöstä voivat työpaikalla sopia työnantaja ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies, tai jos tällaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai henkilöstön valitsema muu edustaja. Mikäli työpaikalla ei ole valittu henkilöstön tai henkilöstöryhmän edustajaa, työpaikan henkilöstö tai samaan henkilöstöryhmään kuuluvat työntekijät voivat yhdessä sopia lisäylityön tekemisestä. Lisäylityönkin teettämiseen vaaditaan aina työntekijän suostumus.

Valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset voivat työehtosopimuksella sopia siitä jaksosta, jolla ylityön enimmäismääriä lasketaan. Työehtosopimuksella voidaan sopia enintään 12 kuukauden laskenta-ajanjaksosta.

Vuorokautisesta ylityöstä työntekijälle on maksettava kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.

Tuntipalkkaisen työntekijän ylityökorvauksen perusteena käytetään hänen tuntipalkkaansa. Jos työntekijän palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, tunnilta suoritettava palkka lasketaan jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Kuukausipalkkaisen työntekijän osalta laskennan perusteena on hänen kuukausipalkkansa. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä. Jakajana käytettävällä tuntimäärällä tarkoitetaan tässä tapauksessa todellista työaikaa, joka voi olla säännöllistä työaikaa tai ylityötä. Lisä- ja ylityökorvauksen perusosaa laskettaessa on otettava huomioon palkkauksen sisältävät luontoisedut perusosaa korottavina erinä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus vaihdetaan joko kokonaan tai osaksi vastaavaan vapaa-aikaan. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus määräytyy ylityökorvauksia koskevien periaatteiden mukaisesti. Vapaa-aika on annettava työntekijän säännöllisenä työaikana kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei muusta ole sovittu. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös tämän vapaa-ajan säästämisestä yhdistettäväksi säästövapaaseen.

Työaikalaisissa säädetään myös ylitöiden korvaamisesta niissä tilanteissa, joissa keskimääräiseksi järjestetyssä työssä työsopimus päättyy kesken tasoittumisjakson.

## 5.3 Aloittamis- ja lopettamistyö

Aloittamis- ja lopettamistyöllä tarkoitetaan työtä, joka on välttämätöntä, jotta liikkeen, laitoksen tai yrityksen muut työntekijät voisivat suorittaa työtään koko säännöllisen työajan. Lisäksi aloittamis- ja lopettamistyötä on työ, jota esimiesasemassa oleva työntekijä tekee välittömästi ennen kuin hänen johdettaviensa työntekijöiden työaika alkaa tai päättyy. Aloittamis- ja lopettamistyötä on myös sellainen työ, joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

Aloittamis- ja lopettamistyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta, joka voidaan antaa työsopimuksessa. Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa. Aloittamis- ja lopettamistyötä ei lasketa mukaan ylityön enimmäismääriin.

## 5.4 Häätätyö

Hätätyö on säännöllisen työajan ulkopuolella ennalta arvaamattomien syiden johdosta poikkeuksellisissa tilanteissa tehtävää työtä. Työn teettämisen edellytykset ovat tiukat. Sitä voidaan teettää, kun äkillinen syy, jota ei ole voitu ennakoita, on aiheuttanut keskeytyksen minkä tahansa työnantajana toimivan yhteisön säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen taikka hengen, omaisuuden tai terveyden vaarantumiseen. Hätätyö on laadultaan sellaista, ettei sitä voida siirtää tehtäväksi myöhemmän ajankohtana.

Hätätyön teettämisen edellytysten täyttymistä arvioitaessa on otettava huomioon muun muassa toiminnan luonne (esimerkiksi energian tuotanto- ja jakelulaitos, suuri prosessiteollisuuden laitos, tukkukauppa, maatalousyritys) sekä toiminnan laajuus, toimintaan sijoitetun pääoman määrä, säännöllisen toiminnan keskeytyksestä tai keskeytyksen uhkasta aiheutuvien tai arvioitavien vahinkojen suuruus. Keskeistä on keskeytyksen tai sen uhkan laajuus tai



olennaisuus verrattuna säännöllisen toiminnan toimintahäiriöihin. Arvioinnissa on otettava huomioon myös ympäristölle vahinkoa aiheuttavat tapahtumat.

Hätätyön teettämisen edellytysten täytyessä työaikaa voidaan pidentää niin kauan kuin edellytykset ovat olemassa, enintään kuitenkin kahden viikon ajan. Hätätyötä voidaan teettää ylityön enimmäismääristä riippumatta. Hätätyön aikana voidaan poiketa yötyötä sekä viikoittaisen vapaa-ajan antamista ja sunnuntaityön tekemistä koskevista rajoituksista. Myöskään päivittäistä lepoaikaa tai vuorokausilepoa ei tarvitse antaa hätätyön aikana.

Työnantajan on viivytyksettä ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle kirjallisesti hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta.

Alle 15-vuotiasta ei saa pitää ylityössä eikä hätätyössä. Viisitoista vuotta täyttänyttä nuorta saa pitää hätätyössä vain, jos hätätyön teettämiseen ei ole käytettävissä 18 vuotta täyttänyttä.

# 6 Yö- ja vuorotyö

**Yötyö** on työtä, jota tehdään kello 23:n ja kuuden välisenä aikana. Yötyön teettäminen on sallittua ainoastaan laissa luetelluissa tapauksissa.

## Yötyötä saadaan teetää muun muassa

- jaksotyössä;
- työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon;
- työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello yhteen saakka;
- yleisten teiden, katujen ja lentokenttien kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä;
- apteekkeissa;
- sanoma- ja aikakauslehdissä, uutis- ja kuvatoimistoissa sekä muissa tiedotusvälineissä tehtävässä työssä ja sanomalehtien jakelutyössä;
- sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä yrityksissä, yhteisöissä ja säätiöissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti tehtävän säännöllisen työn kanssa;
- turvetyömailla turpeen nostokautena;
- sahalaitosten kuivaamoissa;
- kasvihuoneiden ja kuivauslaitosten lämmityksessä;
- työntekijän suostumuksella kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä, välittömästi kotieläinten poikimiseen ja sairauden hoitoon liittyvässä työssä sekä muussa sellaisessa maataloustyössä, jonka tekemistä ei sen luonteen vuoksi voida siirtää myöhemmäksi;
- työssä, jota sen luonteen vuoksi tehdään lähes yksinomaan yöllä.

Yötyö on lisäksi sallittu aluehallintoviraston luvalla ja sen määräämillä ehdoilla työssä, jonka tekninen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat.

Asetuksella säädettävissä tai työehtosopimuksella sovituiissa erityisen vaarallisissa taikka ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työntekijän työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa, jos työtä tehdään yötyönä.

**Vuorotyö** on työtä, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja muuttuvat ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorot vaihtuvat säännöllisesti myös silloin, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Vuorojen vaihtumisesta säännöllisesti ja ennakolta sovituin ajanjaksoin voidaan poiketa, jos aluehallintovirasto myöntää tähän luvan.

Jaksotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyötä. **Yövuoro** on sellainen työvuoro, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja kuuden väliseen aikaan. Säännös ei estä jatkuvaa yötyötä, kunhan työntekijä saa riittävän vapaa-ajan seitsemän peräkkäisen yövuoron jälkeen. Yövuorojen peräkkäisyyden katkaisee muu työvuoro – aamu- tai iltavuoro – taikka lepoaika, joka on pidempi kuin työvuorojen väliin jäävä vuorokausilepo. Peräkkäisyyden katkaisee muun muassa vuosiloma, viikoittainen vapaa-aika sekä työajan tasoittumis- ja lyhentämismuutokset. Tällaiseen vapaa-aikaan on sisällyttävä vähintään yhden yövuoron pituinen vapaaajakso.

# 7 Lepoajat ja sunnuntaityö

## 7.1 Päivittäiset lepoajat

Työntekijällä, jonka työaika kestää yli kuusi tuntia, on oikeus päivittäiseen, vähintään tunnin mittaiseen lepoaikaan, jonka aikana hänellä on oikeus poistua esteettömästi työpaikaltaan. Lepoaikaa ei tällöin lueta työaikaan. Vuorotyössä ja jaksotyössä työntekijälle on yleissäännöstä poiketen annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia lyhyemmästä lepoajasta, jonka pituuden on joka tapauksessa oltava vähintään puoli tuntia. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työvuoron alkuun tai loppuun. Työntekijällä on lisäksi halutessaan oikeus ylimääräiseen lepotaukoun, jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia. Lepotauon pituus määräytyy työntekijän toivomuksen mukaisesti, mutta se on kuitenkin enintään puolen tunnin pituinen. Lepotauko on mahdollista pitää aikaisintaan kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista viiden ja puolen tunnin pituista työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä. Ajo- ja lepoaika-asetuksen piiriin kuuluvilla kuljettajilla on oltava neljän ja puolen tunnin ajon jälkeen vähintään 45 minuutin tauko. Tauko voi muodostua myös useammasta vähintään 15 minuutin tauoista tuon ajojakson aikana.

## 7.2 Vuorokausilepo

Työntekijällä on pääsäännön mukaan oikeus jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin mittaiseen keskeytymättömään lepoaikaan. Jaksotyössä työntekijälle on annettava vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika. Vuorokausilepoa koskevaa pääsääntöä ei sovelleta tilanteissa, joissa työntekijä on tehnyt työtä varallaoloaikana.

Työnantaja ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies, tai ellei tällaista ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valitsema edustaja, voivat lisäksi sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää myös liukuvan työajan järjestelmässä, jossa työntekijä voi itse päättää työhön tulonsa ja lähtönsä ajankohdista. Edellä esitetyissä tilanteissa, poikkeuksellisen säännöllisen työajan järjestelmää lukuun ottamatta, lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Vuorokausilepoa koskevasta säännöksestä voidaan poiketa tilapäisesti, enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana, työn järjestelyiden tai toiminnan luonteen sitä edellyttäessä. Poikkeaminen on lisäksi mahdollista ainoastaan laissa mainituissa tilanteissa. Vuorokausilevon lyhentämisoikeutta rajoittavat laissa säädettyjen nimenomaisten edellytysten lisäksi myös työtuntijärjestelmän laatimisvelvollisuutta koskevat säännökset sekä ylityön ja lisätyön teettämiseen tarvittava työntekijän suostumus.

#### **Vuorokausilepoa voidaan tilapäisesti lyhentää**

- tilanteissa, joissa työntekijän työvuoro vuorotyössä muuttuu siten, että edellisen vuoron ja uuden työnteokajakson väliin ei jää 11 tunnin vuorokausilepoa;
- työssä, jota tehdään useita jaksoja vuorokaudessa;
- jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan;
- kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi;
- työssä, joka on tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä tarpeen vahingon syntymisen ehkäisemiseksi tai syntyneen tilanteen hoitamiseksi;
- sellaisessa turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi;
- työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Vuorokausilepoa tilapäisesti lyhennettäessä työntekijälle on annettava vähintään viiden tunnin lepoaika. Työntekijälle on lisäksi annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 10 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona. Kuljetustehtävien vaatiessa saadaan vuorokautinen lepoaika lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi kaksi kertaa seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksona. Ajo- ja lepoaika-asetuksen piiriin kuuluvilla kuljettajilla vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään 11 tuntia jokaista 24 tunnin jaksoa kohden. Työhönsidonnaisuusaika eli ajoaika, muu työaika, odotusaika ja ruoka- yms. tauot yhteensä voivat olla enintään 13 tuntia.

## 7.3 Viikoittainen vapaa-aika

Työntekijällä on oikeus kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävään keskeytymättömään vapaa-aikaan, joka on, mikäli mahdollista, sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Työnantajalla ei ole velvollisuutta määritellä etukäteen, mikä ennalta laaditun työvuoroluettelon mukaisista vapaa-ajoista on säännöksessä tarkoitettua vapaa-aikaa. Viikon aikana annettu vuosiloma, arkipyhä, työajan tasoittumisvapaa tai mikä tahansa muu vähintään 35 tunnin pituinen yhdenjaksoinen vapaa täyttää viikoittaiselle vapaa-ajalle asetetut vaatimukset.

Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjaksossa kuitenkin siten, että vapaa-aika on vähintään 24 tuntia viikossa. Keskeytymättömässä vuorotyössä viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää 12 viikon aikana keskimääräiseksi siten, että se on vähintään 24 tuntia kerrallaan. Myös teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä samalla tavalla, jos menettelylle on työntekijän suostumus. Työntekijällä ei ole oikeutta viikoittaiseen vapaa-aikaan, jos hänen säännöllinen työaikansa on vuorokaudessa enintään kolme tuntia. Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan poiketa, jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön yrityksessä, liikkeessä, virastossa tai laitoksessa suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä.

Mikäli työntekijä tekee työtä viikoittaisen vapaan aikana, hänelle on korvattava työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut vapaa-aikaa. Viikoittaisen vapaa-ajan menettämisestä suoritettava korvaus on annettava niiltä tunneilta, jotka sijoittuvat vapaa-ajan kanssa päällekkäin. Työajan lyhennyksenä suoritettava korvaus on annettava kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, ellei muusta sovita. Korvaus viikoittaisen vapaa-ajan saamatta jäämisestä voidaan työntekijän suostumuksella vaihtoehtoisesti maksaa rahana yhtä monelta tunnilta kuin työntekijän työaikaan olisi muutoin lyhennettävä.

## 7.4 Sunnuntaityö

Sunnuntaityötä on sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehty työ. Sunnuntaityön teettäminen on sallittua sekä työn luonteesta johtuvista syistä että työntekijän suostumuksella. Ilman työntekijän nimenomaista suostumusta työnantaja voi teettää sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä työtä, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainituina päivinä.

Sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Sunnuntaityökorvaus ei vaikuta työntekijälle mahdollisesti suoritettavan lisä-, yli- tai hätätyökorvauksen suuruuteen. Sunnuntaityökorvausta ei ole mahdollista vaihtaa vapaa-aikaan.

# 8 Työaika-asiakirjat

Työnantajalla on velvollisuus laatia **työajan tasoittumisjärjestelmä**, jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi. Tasoittumisjärjestelmä on laadittava vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu laissa säädettyyn keskimäärään. Tasoittumisjärjestelmästä tulee ilmetä vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika.

Työajan tasoittumisjärjestelmän lisäksi työnantajan on laadittava **työvuoroluettelo**, josta käy työajan tasoittumisjärjestelmää yksityiskohtaisemmin ilmi kunkin työntekijän työ- ja lepoajat. Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo voivat olla samassa asiakirjassa. Työvuoroluettelo on yleensä laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä. Jos tämä on esimerkiksi työtilaisuuksien epäsäännöllisyyden vuoksi erittäin vaikeaa, työvuoroluetteloa ei tarvitse laatia yhtä pitkäksi ajanjaksoksi. Näissäkin tapauksissa työvuoroluettelo olisi laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin se on mahdollista. Työvuoroluetteloon on merkittävä säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaika sekä päivittäisen lepoajan ajankohta.

Työajan tasoittumisjärjestelmää ja työvuoroluetteloita laatiessaan työnantajan on kuuluttava työntekijöiden luottamusmiestä, luottamusvaltuutettua tai työsuojeluvalluutettua. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään kuitenkin viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista.

Työntekijöiden tietoon saatettua työvuoroluetteloa voidaan yleensä muuttaa vain työntekijän suostumuksella. Työpaikan toiminnan turvaamiseksi työnantaja voi kuitenkin muuttaa työvuoroluetteloa töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä, joka ei ole ollut työnantajan tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa.

Aluehallintovirasto voi myöntää työvuoroluettelon laatimisesta vapautuksen osittain tai kokonaan, jos sen laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa.

Työnantajalla on lisäksi velvollisuus kirjata tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset. Työnantajan on säilytettävä **työaikakirjanpito** sekä tieto työvuoroluetteloiden työntekijöitä koskevista merkinnöistä vähintään työaikalaissa säädetyn kanneajan päättymiseen asti eli kaksi vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin oikeus saatavaan syntyi.

Työnantajan on annettava palveluksessaan olevalle moottoriajoneuvon kuljettajalle vuorokautisen työajan seuraamista varten henkilökohtainen **ajopäiväkirja**. Kuljettajan on pidettävä ajopäiväkirjaa siten, että siitä ilmenee työ- ja lepoaikojen sekä taukojen alkaminen ja päättyminen vuorokaudessa. Kutakin jaksoa koskeva merkintä on tehtävä ajopäiväkirjaan heti sen päätyttyä ennen seuraavan jakson alkamista. Ajopäiväkirjan sijasta voidaan käyttää ajopiirturia.

Moottoriajoneuvon kuljettaja on velvollinen tekemään ajopäiväkirjaan sen edellyttämät merkinnät ja pitämään ajon aikana mukanaan kuluvan viikon ja edellisen viikon viimeisen ajopäivän ajopäiväkirjan. Työnantajan on säilytettävä ajopäiväkirjoja yhden vuoden ajan.



## 9 Kanneaika

Oikeus työaikalaisissa tarkoitettuun korvaukseen raukeaa, jos kannetta työsuhteen jatkuessa ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt.

Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästövapaa-seen, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava korvauksen raukeamisen uhalla vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa.

Työsuhteen päätyttyä saatavaa koskeva kanne on sen raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

# 10 Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työaikalain tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, sopimista, oikeustoimen muotoa, työaikakirjanpitoa tai nähtävänäpitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, on tuomittava **työaikarikkomuksesta** sakkoon.

Työaikarikkomuksesta tuomitaan myös moottoriajoneuvon kuljettaja, joka jättää tekemättä säädetyt merkinnät ajopäiväkirjaan tai ei pidä ajopäiväkirjaa mukanaan ajon aikana.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

# 11 Lain noudattamisen valvonta

Lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Työsuojeluviranomaiset valvovat myös yleisittövaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia säännöllistä työaikaa koskevia sopimuksia.



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet