

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu • Työelämä • 32/2017

Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 32/2017

Työaikasäätelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki

*Suomi
Finland*
100

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN: 978-952-327-233-0

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2017



Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö	7.7.2017
Julkaisun nimi	Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki	
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 32/2017	
Diari/hankenumero	TEM/1225/00.04.01/2016	Teema Työelämä
ISBN painettu	978-952-327-234-7	ISSN painettu 1797-3554
ISBN PDF	978-952-327-233-0	ISSN PDF 1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-233-0	
Sivumäärä	240	Kieli Suomi
Asiasanat	työaika, työaikalaki, työlaainsäädäntö, työelämä	
Tiivistelmä	<p>Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 28.6.2016 kolmikantaisen työryhmän selvittämään työaikasääntelyn kokonaisuutta ja valmistelemaan esitykset jolla päivitetään työaikalain ja sen jälkeen vuosilomalain säännökset 2020- luvun tarpeisiin. Työryhmän tuli saada työnsä työaikalain osalta valmiiksi kesäkuun loppuun 2017 mennessä. Työryhmän mietintö valmistui 30.6.2017 ja mietintöön liittyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, Suomen Yrittäjät ry:n, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Akava ry:n erivät mielipiteet.</p> <p>Työryhmän mietinnössä ehdotetaan säädettäväksi uusi työaikalaki, joka korvaisi vuoden 1996 työaikalain. Esityksen tavoitteena on ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia. Pääperiaatteiden osalta esityksessä on pidättäytytty voimassa olevan työaikalain sääntelytavassa.</p> <p>Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla pyritään varmistamaan joustavat työaikajärjestelyt erilaisten yritysten ja työnantajayhteisöjen tarpeisiin sekä toisaalta helpottamaan työntekijöiden työn ja yksityiselämän yhteensovittamista.</p> <p>Laissa säädettäisiin uudesta joustotyöaika koskevasta työaikamallista ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä. Joustotyöaika olisi ennen kaikkea työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen perustuva työaikajärjestely. Esityksessä ehdotetaan lisäksi säännöstä, joka mahdollistaisi työaikapankin käyttöönoton työpaikalla niilläkin aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta tai työehtosopimuksessa ei ole työaikapankkimääräyksiä. Muutoksia ehdotetaan myös liukuvaan työaikajärjestelyyn, työnantajan ja työntekijän oikeuteen sopia keskimääräisen työajan järjestelyistä. Myös jaksotyön ja säännöllisesti teetettävä yötyön käyttöalaa ehdotetaan täsmennettäväksi.</p>	
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö	
Julkaisun myynti/jakaja	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi	

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet	7.7.2017	
Publikationens titel	Betänkande av arbetsgruppen som utreder arbetstidslagstiftningen – arbetstidslagen		
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer 32/2017		
Diarie-/ projektnummer	TEM/1225/00.04.01/2016	Tema	Arbetsliv
ISBN tryckt	978-952-327-234-7	ISSN tryckt	1797-3554
ISBN PDF	978-952-327-233-0	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-233-0		
Sidantal	240	Språk	Finska
Nyckelord	arbetstid, arbetstidslagen, arbetslagstiftning, arbetsliv		
Referat	<p>Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 28 juni 2016 en arbetsgrupp på trepartsbasis med uppdrag att utreda arbetstidslagstiftningen som helhet och att bereda förslag för att uppdatera bestämmelserna i arbetstidslagen och därefter bestämmelserna i semesterlagen så att de bemöter 2020-talets behov. I fråga om arbetstidslagen skulle arbetsgruppen vara färdig med sitt arbete före utgången av juni 2017. Arbetsgruppens betänkande blev färdigt 30.6.2017 och inbegriper avvikande meningar från Finlands Näringsliv (EK), Företagarna i Finland (SY), Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, Tjänstemannacentralorganisationen (STTK) och Akava ry.</p> <p>I arbetsgruppens betänkande föreslås att det stiftas en ny arbetstidslag som ersätter arbetstidslagen från 1996. Förslaget syftar till att uppdatera arbetstidslagen så att den motsvarar förändringarna i näringsstrukturen och sätten att arbeta samt att göra preciseringar som beror på arbetstidsdirektivet och andra internationella ramvillkor. När det gäller huvudprinciperna har man i förslaget hållit sig till regleringssättet i den gällande arbetstidslagen.</p> <p>Avsikten med de ändringar som föreslås i förslaget är att säkerställa flexibla arbetstidsarrangemang för olika företags och arbetsgivarsammanslutningars behov. Å andra sidan är avsikten att underlätta samordningen av arbete och privatliv för arbetstagarna.</p> <p>I den föreslagna lagen föreskrivs om en ny arbetstidsmodell, utökad flexitid, för sådant arbete som är oberoende av tid och plats. Den utökade flexitiden är framför allt ett arbetstidsarrangemang som baserar sig på förtroende mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I förslaget föreslås dessutom en bestämmelse som möjliggör införande av en arbetstidsbank på arbetsplatsen även i de branscher som inte har kollektivavtal eller vars kollektivavtal inte innehåller bestämmelser om arbetstidsbank. Ändringar föreslås också i det flexibla arbetstidsarrangemanget, arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att avtala om arrangemangen för en genomsnittlig arbetstid. Det föreslås också preciseringar i användningsområdet för periodarbete och sådant nattarbete som utförs regelbundet.</p>		
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet		
Beställningar/distribution	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment		7 Juli 2017
Title of publication	Report by the working group on working hours regulation – Working Hours Act		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 32/2017		
Register number	TEM/1225/00.04.01/2016	Subject	Working life
ISBN (printed)	978-952-327-234-7	ISSN (printed)	1797-3554
ISBN PDF	978-952-327-233-0	ISSN (PDF)	1797-3562
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-233-0		
Pages	240	Language	Finnish
Keywords	working hours, Working Hours Act , working hours legislation, working life		
<p>Abstract</p> <p>On 28 June 2016, the Ministry of Economic Affairs and Employment appointed a tripartite working group to examine the current working hours regulation and prepare proposals for the updating of the Working Hours Act and Annual Holidays Act to meet the requirements of the 2020s. With regard to the Working Hours Act, the working group was to complete its work by the end of June 2017. The working group submitted its report on 30 June 2017 and it includes a dissenting opinion by the Confederation of Finnish Industries, Federation of Finnish Enterprises, Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK, Finnish Confederation of Professionals STTK and Confederation of Unions for Professional and Managerial Staff in Finland.</p> <p>In its report, the working group proposes that a new Working Hours Act be enacted to replace the Working Hours Act of 1996. The aim is to update the Working Hours Act to correspond with changes in business structures and ways of working. In addition, the objective is to review the Act to meet the requirements of the Working Time Directive and other international framework conditions. As to the main principles, the proposal follows the current Working Hours Act regulation.</p> <p>The aim of the proposed amendments is to ensure flexible working time arrangements for different kinds of businesses and employers. The objective is also to facilitate means of reconciling work and private life.</p> <p>The Act would contain provisions on a working time model applicable to flexi-work arrangements where employees work at the time and place of their choosing. Flexi-work arrangements would, first and foremost, be based on mutual trust between the employer and employee. Furthermore, the report includes a proposal for a provision to enable the introduction of a working hours account also in those fields that do not have a collective agreement or where the collective agreement does not contain stipulations on working hours accounts. Amendments are also proposed to flexitime arrangements, the right of the employer and employee to agree on the arrangements for average working hours. The scope of period-based work and regular night work is also to be clarified.</p>			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment		
Publication sales/ Distributed by	Electronic version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Sisältö

Työ- ja elinkeinoministeriölle	9
ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	11
YLEISPERUSTELUT	13
1 JOHDANTO	13
2 NYKYTILA.....	14
2.1 Kansallinen lainsäädäntö ja käytäntö	14
2.2 Työ- ja virkaehtosopimuskäytäntö	28
2.3 Kansainvälinen kehitys	29
2.4 Nykytilan arvio	45
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET	50
3.1 Tavoitteet	50
3.2 Toteuttamisvaihtoehdot	53
3.3 Keskeiset ehdotukset.....	56
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET	60
4.1 Taloudelliset vaikutukset	60
4.2 Vaikutukset palkansaajiin.....	71
4.3 Sukupuolivaikutukset	76
4.4 Vaikutukset viranomaisten toimintaan	80
5. ESITYKSEN VALMISTELU.....	81
5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto.....	81
5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen.....	81
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	82
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT	82
Yksityiskohtaiset perustelut.....	82
1.1 Työaikalaki.....	82
1 luku Soveltamisala.....	82
2 luku Työajaksi luettava aika ja varallaolo	90
3 luku Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt.....	97
4 luku Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika	107
5 luku Säännöllisen työajan ylittäminen.....	118

6 luku	Lepoajat.....	133
7 luku	Työaika-asiakirjat.....	142
8 luku	Säännösten pakottavuus.....	147
9 luku	Erinäiset säännökset.....	159
2	VOIMAANTULO.....	166
3	SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS.....	166
1	Työaikalaki.....	173

Vaikutusarviointiin liittyvä liite.....	198
--	------------

LÄHTEET	208
----------------------	------------

ERIÄVÄT MIELIPITEET	209
----------------------------------	------------

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖLLE

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 28.6.2016 kolmikantaisen työryhmän selvittämään työaikasääntelyn kokonaisuutta ja valmistelemaan esitykset jolla päivitetään työaikalain ja sen jälkeen vuosilomalain säännökset 2020- luvun tarpeisiin. Työryhmän tuli saada työnsä työaikalain osalta valmiiksi kesäkuun loppuun 2017 mennessä.

Työryhmän tuli valmistelutyössään ottaa huomioon kansainväliset reunaehdot työaikojen sääntelylle, elinkeinorakenteessa ja yritysten kansallisessa ja kansainvälisessä toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset, työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset, työehtosopimustoiminnassa tapahtuneet muutokset sekä olemassa oleva tutkimustieto työaikojen vaikutuksista työntekijöihin.

Työaikalain osalta työryhmän tuli selvittää soveltamisalan ja erityisesti soveltamisalapoikkeusten ajantasaisuus, jaksotyötä ja yötyötä koskevien säännösten ajantasaistaminen, viranomaislupa- ja ilmoitusmenettelyiden tarpeellisuuden arviointi, sekä muut lainsäädännön sujuvoittamistarpeet, asiantuntijatyöhön ja epätyypillisiin työsuhteisiin liittyvien erityspiirteiden huomioon ottaminen työaikojen sääntelyssä, sääntelyn pakottavuus ja mahdollisuus työehtosopimuksin poiketa muutoin pakottavista lain säännöksistä, työaikapankki- ja etätyösääntelyn tarpeellisuus ja mahdollisen sääntelyn sisältö, työaika-asiakirjoja koskevan sääntelyn ajantasaisuus ja työaikojen valvonta sekä muut esille tulevat lainsäädännön päivitystarpeet.

Työryhmän puheenjohtajaksi nimettiin hallitusneuvos Tarja Kröger työ- ja elinkeinoministeriöstä sekä varapuheenjohtajaksi hallitusneuvos Jan Hjelt työ- ja elinkeinoministeriöstä ja jäseniksi neuvotteleva virkamies Marianne Kivistö sosiaali- ja terveysministeriöstä, hallitusneuvos Tuija Wilska Valtion työmarkkinalaitoksesta, työmarkkinalakimies Mirja-Maija Tossavainen, KT Kuntatyönantajista, asiantuntija Mika Kärkkäinen Elinkeinoelämän keskusliitosta, va. lainsäädäntöasioiden päällikkö Atte

Rytkönen Suomen Yrittäjät ry:stä, lakimies Anu-Tuija Lehto ja kehittämisspäälikkö Juha Antila Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, lakimies Inka Douglas Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:stä sekä johtava lakimies Esa Schön Tradenomiliitto ry:stä. Työryhmän pysyväksi asiantuntijajäseneksi nimettiin lakimies Timo von Boehm Kirkon työmarkkinalaitoksesta. Työryhmän sihteerinä toimin vanhempi hallitussihteeri Anne-Mari Mäkinen työ- ja elinkeinoministeriöstä 10.5.2017 saakka, mistä lukien vanhempi hallitussihteeri Nico Steiner työ- ja elinkeinoministeriöstä.

Työryhmä on kuullut työnsä aikana asiantuntijoina hallitusneuvos Liisa Heinosta työ- ja elinkeinoministeriöstä, tutkimusprofessori Mikko Härmää Työterveyslaitokselta ja varatuomari Jukka Ahtelaa Ahtela Consulting Oystä.

Valmistelutyötä varten työ- ja elinkeinoministeriö teetti työnsä tueksi selvityksen Työaika, tietotyö ja tulevaisuus: esimerkkinä ohjelmistoala (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM raportteja 34/2016).

Työryhmä on kokoontunut 30 kertaa. Työryhmä luovuttaa kunnioittavasti mietintönsä työ- ja elinkeinoministeriölle. Mietintöön liittyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, Suomen Yrittäjät ry:n, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Akava ry:n eriävät mielipiteet.

Helsingissä 30. kesäkuuta 2017.

Tarja Kröger

Jan Hjelt

Marianne Kivistö

Tuija Wilska

Mirja-Maija Tossavainen

Mika Kärkkäinen

Atte Rytkönen

Anu-Tuija Lehto

Juha Antila

Inka Douglas

Esa Schön

Nico Steiner

Hallituksen esitys työaikalaiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi työaikalaki, joka korvaisi vuoden 1996 työaikalain. Esityksen tavoitteena on ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia. Pääperiaatteiden osalta esityksessä on pidättäydytty voimassa olevan työaikalain sääntelytavassa.

Työaikalain soveltamisalaa täsmennettäisiin erityisesti sellaisten työntekijöiden osalta, jotka työskentelevät johtavassa asemassa tai heillä on muutoin mahdollisuus päättää työajoistaan. Muutokset eivät kuitenkaan merkittävästi muuttaisi soveltamisalaa.

Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla pyritään varmistamaan joustavat työaikajärjestelyt erilaisten yritysten ja työnantajayhteisöjen tarpeisiin sekä toisaalta helpottamaan työntekijöiden työn ja yksityiselämän yhteensovittamista.

Laissa säädettäisiin uudesta joustotyöaika koskevasta työaikamallista ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä. Joustotyöaika noudatettaessa työntekijä itse päättäisi työajastaan sekä työntekopaikastaan ja työnantaja puolestaan määrittäisi tehtävät ja niitä koskevat tavoitteet sekä kokonaisuikataulun. Joustotyöaika olisi ennen kaikkea työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen perustuva työaikajärjestely.

Esityksessä ehdotetaan säännöstä, joka mahdollistaisi työaikapankin käyttöönoton työpaikalla niilläkin aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta tai työehtosopimuksessa ei ole työaikapankkimääräyksiä. Työaikapankilla tarkoitettaisiin työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa.

Liukuvaan työaikajärjestelyyn ehdotetut muutokset lisäävät työntekijöiden työaikajoustoja. Ehdotuksella lavennettaisiin lisäksi työnantajan ja työntekijän oikeutta sopia keskimääräisen työajan järjestelyistä. Jaksotyön ja säännöllisesti teetettävä yötyön käyttöalaa koskevaa säännöstä ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että se vastaisi paremmin työmarkkinoiden tarpeita. Lakiin ehdotetaan otettavaksi työaika-direktiiviin perustuvat enimmäistyöaikaa ja vähimmäislepoaikaa koskevat säännökset.

Työaikalainsäädäntö olisi edelleen pakottavaa oikeutta, mutta se kuitenkin sallisi laajasti laista poikkeamisen valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten välisillä työ- ja virkaehtosopimuksilla. Lisäksi laissa olisi säännökset järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta soveltaa yleissitovaa työehtosopimusta ja sen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia määräyksiä.

Sääntelyä ja lain kirjoitustapaa on lisäksi pyritty kauttaaltaan selkeyttämään ja ajantasaistamaan.

Lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan päivänä kuuta 2018.

YLEISPERUSTELUT

1 JOHDANTO

Työaikaosuojelu on perinteisesti ollut pakottavaa oikeutta. Sääntelyn tavoitteena on kohtuuttoman pitkien vuorokautisten työaikojen rajoittaminen ja riittävän pitkien lepoaikojen turvaaminen työntekijöille.

Myös voimassa olevassa työaikalaisissa lähtökohtana on säännösten vähimmäispakottavuus: TAL 39 §:n mukaan sopimusehto, jolla vähennetään työntekijän lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, ellei laissa toisin säädetä. Työntekijän suojeluperiaate on toteutettu lainsäädännön vähimmäispakottavuudella.

Toisaalta työelämän tarpeet yleisesti ja kunkin alan erityistarpeet on otettu huomioon työehtosopimuksilla sopimisen mahdollistavissa säännöksissä. Laissa annetaan mahdollisuus sopia erilaisista työaikajärjestelyistä työpaikoilla ja siten tehdä toiminnan kannalta järkeviä ratkaisuja. Niin ikään yksilötasolla voidaan päättää yksilön kannalta merkittävistä asioista.

Voimassa oleva laki on laadittu 1990-luvun alkupuolella, ja se tuli voimaan 1996. Tuolloin työaika koskevat säännökset koottiin yhteen lakiin ja samassa yhteydessä kumottiin vanha työaikalaki, kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki, talonmiesten työaikalaki, maatalouden työaikalaki sekä leipomotyöaikalaki lukuun ottamatta sen 5 §:ää, joka koskee kello 22.00 ja 6.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksettavaa korotettua palkkaa.

Voimassa olevassa työaikalaisissa on otettu huomioon myös Euroopan unionin neuvoston antamat työaikadirektiivit (93/104/EY, 2000/34/EY sekä 2003/88/EY). Työaikadirektiivi koskee lähes kaikkia ammattiryhmiä. Direktiivin soveltamisalan ulko-

puolelle jäävät lähinnä merenkulkuala ja liikkuvassa työssä työskentelevät, joilla on omat työaika koskevat Eurooppa-tason säännöksensä. Raskaan liikenteen ajo- ja lepoaikoja koskee neuvoston asetus nro 2006/561 (ajoaika-asetus), edelliseen asetukseen liittyvä valvonta-asetus 2006/22 (ajopiirturiasetus) sekä raskaan liikenteen työaika koskeva direktiivi 2002/15/EY, jota sovelletaan myös yrittäjäkuljettajiin. Lisäksi eurooppalaiset työmarkkinajärjestöt ovat tehneet oman sopimuksen työajasta siviili-ilmailussa. Tämä sopimus on pantu täytäntöön Euroopan komission direktiivillä (2000/79/EY).

Työaikalain voimassaolon aikana työelämässä on tapahtunut muutoksia, joita kaikkia ei ole voitu voimassa olevan lain valmistelussa ennakoida. Lisäksi työelämän murros jatkuu. Tämä asettaa omat haasteensa uuden työaikalain kirjoittamiselle. Tämän esityksen tavoitteena on päivittää nykyinen työaikalaki 2020-luvulle ennakoitujen niitä muutoksia, joihin työaikasäätelyn tulee vastata. Toisaalta sääntelyn vähimmäispuitteet ovat edelleen työaikadirektiivin säännöksissä, jotka kuitenkin tarjoavat myös joustomahdollisuuksia kansalliselle sääntelylle.

2 NYKYTILA

2.1 Kansallinen lainsäädäntö ja käytäntö

2.1.1 Työaikalaki

Lain soveltamisala

Työaikalakia sovelletaan vain työ- tai virkasuhteessa tehtyyn työhön. Työaikalaisa ei ole omaa työsuhdetta koskevaa määritelmää, vaan työaikalain soveltaminen pohjautuu työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaiseen työsuhteeseen. Lisäksi työaikalakia sovelletaan oppisopimussuhteessa olevan työntekijän työhön.

Työaikalain 2 §:ssä on luettelo töistä ja tehtävistä, joihin työaikalakia ei kuitenkaan sovelleta. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jää muun muassa työ, jossa noudatettavasta työajasta on säädetty erikseen tai joka jonkin muun työaika koskevan lain soveltamisalaan kuuluvana on siinä vapautettu työajan rajoituksista. Tällä perusteella esimerkiksi merityöaikalain (296/76) tai työajasta kotimaan liikenteen aluksissa annetun lain

(248/1982) soveltamisalaan kuuluva työ jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Työaikalain 2 §:n mukaan lakia ei myöskään sovelleta esimerkiksi työnantajan perheenjäsenen tekemään työhön tai johtavassa asemassa tehtyyn työhön. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jää niin ikään työntekijän kotonaan tekemä työ ja sellaisissa olosuhteissa tehtävä työ, ettei työnantajalla ei ole edellytyksiä työajan valvontaan.

Työajaksi luettava

Työajaksi luettavaa aikaa koskevat säännökset ovat työaikalain 2 luvussa. Työaikaa on ensinnäkin aika, jolloin työtä tosiasiallisesti tehdään. Toisekseen työaikaa on myös aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Työaikalain tai työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisia päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työaikaan silloin, kun työntekijä saa vapaasti poistua työpaikalta.

Työaikalain 5 §:ssä on varallaoloaikaa koskeva säännös. Varallaoloajalla tarkoitetaan työntekijän sopimukseen perustuvaa velvollisuutta oleskella joko asunnossaan tai muualla niin, että hän on tavoitettavissa ja tarvittaessa kutsuttavissa työhön. Kyse on eräänlaisesta hälytysvalmiudesta. Tällaista varallaoloaikaa ei lueta työaikaan.

Varallaolovelvollisuudesta on aina sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Varallaoloajasta olisi suoritettava työntekijälle korvausta. Tästä korvauksesta osapuolten on sovittava samassa yhteydessä, kun he sopivat varallaolosta.

Julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija ei saa kieltäytyä varallaolosta, jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Tällaisia töitä ovat muun muassa terveyden- ja sosiaalihuollossa, pelastustoimessa sekä teknisillä laitoksilla. Tämän tyyppisten palvelujen ja toimintojen häiriötön saaminen on tarpeen kansalaisten hengen ja terveyden sekä omaisuuden ja ympäristön suojelemiseksi.

Säännöllinen työaika

Säännöllistä työaikaa koskevat säännökset ovat työaikalain 3 luvussa. Lain 6 §:n yleissäännöksen mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuo-

rokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimääräisenä siten, että työaika tasoittuu 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Tasoittumisjakson ei tarvitse vastata kalenterivuotta, vaan se voi muodostua mistä tahansa 52 viikon mittaisesta ajanjaksosta edellyttäen, että tehdyn ylityön määrä voidaan selvittää kalenterivuositain. Keskimääräistä viikoittaista työaikaa käytettäessä työnantajan tulee ennalta laatia työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

Mahdollisuudesta poikkeukselliseen työaikaan säädetään työaikalain 14 §:ssä. Aluehallintovirasto voi antaa määrämillään ehdoilla luvan poiketa säännöllistä työaikaa koskevista säännöksistä, jos työ on laadultaan sellaista, että sitä tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Myös valtakunnalliset työ- ja virkaehtosopimusosapuolet voivat sopimuksella poiketa säännöllistä työaikaa koskevista säännöksistä vastaavanlaisissa tapauksissa.

Työaikalain 7 §:ssä säädetään jaksotyöajasta. Säännös mahdollistaa poikkeamisen yleissäännöksen mukaisesta 8 tunnin päivittäisestä ja 40 tunnin viikoittaisesta työajasta siten, että säännöllinen työaika on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia: Jaksotyön käyttö on mahdollista vain lainkohdassa luetelluissa töissä ja siinä mainituissa yrityksissä, liikkeissä ja laitoksissa.

Jaksotyöksi voidaan järjestää työt poliisi-, tulli-, posti-, tele-, puhelin- ja radiolaitoksissa. Näiden laitosten kone- ja korjauspajoissa sekä rakennustöissä on kuitenkin sovellettava yleissäännöksen mukaista työaikaa. Jaksotyöksi voidaan työt järjestää myös sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa, huolto- ja muissa vastaavissa laitoksissa sekä vankiloissa. Edelleen henkilö- ja tavarankuljetuksissa, kanavilla, kääntösilloilla ja losseilla tehtävät työt, alusten koeajojen aikana suoritettavat työt sekä maastossa tehtävät koneelliset metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyöt on mahdollista järjestää jaksotyöksi. Jaksotyötä voidaan lisäksi teettää aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyössä. Myös työaikalain piiriin kuuluva kotitaloustyö voidaan järjestää jaksotyöksi. Niin ikään jaksotyön käyttäminen on mahdollista vartiointityössä, meijeriliikkeissä, majoitus- ja ravitsemisliikkeissä, taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa tehtävässä työssä. Aluehallintoviraston

poikkeuslupapäätöksellä voidaan työ järjestää jaksotyöksi sellaisissakin töissä, joita ei ole mainittu luettelossa, jos luvan myöntäminen harkitaan välttämättömäksi.

Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi voidaan säännöllinen työaika järjestää myös niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana enintään 240 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa kummankaan kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 128 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88 tuntia

Työpaikalla voi olla käytössä myös liukuva työaikajärjestelmä, joka tarkoittaa sitä, että työntekijä voi sovituisia rajoissa päättää työnsä alkamis- ja päättymisajankohdasta. Liukuvasta työajasta säädetään työaikalain 13 §:ssä. Liukuvan työajan järjestelmä korostaa työntekijän omaa valinnanvapautta. Järjestelmä ei vaikuta säännöllisen työajan kokonaispituuteen. Samalla kun sovitaan liukuvan työajan järjestelmän käyttöönotosta, sovitaan myös kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumaraajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työaikajärjestelmässä säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään kolme tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia. Säännöllisen työajan ylitysten enimmäiskertymä saa olla enintään 40 tuntia. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla.

Työaikalain 15 §:ssä säädetään sopimukseen perustuvasta lyhennyksestä työajasta.

Lisä- ja ylityö

Lisätyöllä tarkoitetaan sopimukseen perustuvaa laissa säädettyä säännöllistä työaika lyhyemmän työajan lisäksi työnantajan aloitteesta tehtyä työtä. Lakisääteistä säännöllistä työaika lyhyempi työaika voi perustua joko työ sopimukseen tai työehtosopimukseen. Julkisella sektorilla se voi perustua myös siihen, että virka on perustettu tai se on viranomaisen päätöksellä muutettu osa-aikaiseksi. Ylityötä on puolestaan säännöllisen työajan lisäksi työnantajan aloitteesta tehty työ. Säännöllinen työaika voi määräytyä paitsi suoraan lain nojalla myös paikallisen sopimuksen, työehtosopimuksen tai poikkeusluvan mukaisesti.

Lisä- ja ylityön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta. Lisätyöstä on mahdollista sopia myös työ sopimuksessa. Jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä.

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, joka 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 yhtenäksään neljän kuukauden laskentajaksona ei voida ylittää 138 ylityötunnin rajaa.

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.

Lisä- ja ylityö on mahdollista korvata myös vastaavalla vapaa-ajalla, jos työnantaja ja työntekijä näin sopivat. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus määräytyy ylityökorvauksia koskevien periaatteiden mukaisesti

Hätätyö

Hätätyö on säännöllisen työajan ulkopuolella ennalta arvaamattomien syiden johdosta poikkeuksellisissa tilanteissa tehtävää työtä. Hätätyötä voidaan teettää, kun äkillinen, ennakoimaton syy keskeyttää työnantajan säännöllisen toiminnan tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen taikka hengen, omaisuuden tai terveyden vaarantumiseen. Hätätyölle on tunnusomaista, ettei sitä voida siirtää tehtäväksi myöhempänä ajankohtana. Hätätyö oikeuttaa poikkeamaan muun muassa ylityön enimmäismääristä sekä yötyötä, päivittäistä, vuorokautista ja viikoittaista lepoaikaa koskevista säännöksistä.

Yötyö

Yötyö on työtä, jota tehdään kello 23:n ja kuuden välisenä aikana. Yötyön teettäminen on sallittua ainoastaan laissa luetelluissa tapauksissa. Yötyötä saadaan teettää muun muassa jaksotyössä, kolmivuorotyössä, kaksivuorotyössä enintään klo yhteen

saakka, yleisten teiden, katujen ja lentokenttien kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä, apteekeissa, tiedotusvälineissä tehtävässä työssä ja sanomalehtien jakelutyössä, toiminnan kannalta välttämättömissä huolto- ja korjaustöissä, turvetyömailla turpeen nostokautena, sahalaitosten kuivaamoissa, kasvihuoneiden ja kuivauslaitosten lämmityksessä, erilaisissa maataloustöissä työntekijän suostumuksella ja työssä, jota sen luonteen vuoksi tehdään lähes yksinomaan yöllä.

Lepoajat

Työaikalaisissa on useita erilaisia lepoaikoja koskevia säännöksiä. Jos työntekijän työaika kestää yli kuusi tuntia, työntekijällä on oikeus päivittäiseen, vähintään tunnin mittaiseen lepoaikaan. Jos työntekijä saa lepoajan aikana poistua työpaikaltaan, lepoaikaa ei lueta työaikaan. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia lyhyemmästä lepoajasta. Tällöin lepoajan on joka tapauksessa oltava vähintään puoli tuntia.

Lepoaika on annettava työajan keskellä. Jos vuorokautinen työaika ylittää kymmenen tuntia, työntekijällä on oikeus halutessaan ylimääräiseen lepotaukoon. Tällainen ylimääräinen lepotauko voi olla enintään puolen tunnin mittainen ja se on mahdollista pitää vasta kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Työntekijällä on 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 varallaoloaikana tehtyyn työhön.

Työnantaja ja työntekijöiden edustaja voivat 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 laisissa mainituissa tilanteissa. 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.

Työntekijällä on oikeus kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävään keskeytymättömään vapaa-aikaan. Vapaa-aika on mahdollisuuksien mukaan sijoitettava sunnuntain yhteyteen. 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 työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä.

Jos työntekijä on työskennellyt 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 menettäminen on korvattava joko rahana tai vapaana.

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 mainittuina 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-ai-kaan.

Työaikalainsäädännön pakottavuus

Työaikalaissa on yhteensä 47 pykälää, ja niistä vain seitsemän pykälää on täysin pakottavia. Työaikalain täysin pakottavat säännökset koskevat lisä- ja ylityön määritelmää, lisä- ja ylityön teettämisen edellytyksenä olevaa työntekijän suostumusta, ylityön enimmäismäärää, hätätyön teettämisen edellytyksiä, kanneaikaa, työnantajan kirjanpitovelvollisuutta ja moottoriajoneuvon kuljettajan ajopäiväkirjaa.

Muista säännöksistä voidaan sopia toisin työehtosopimuksella tai työsopimuksella laissa erikseen säädetyissä rajoissa.

Työaikalaissa on otettu huomioon niin tuotannon kuin työntekijöidenkin tarpeet sallimalla sekä työsuhteen osapuolten että työmarkkinajärjestöjen sopia työajoista ja sen sijoittelusta työaikalaissa säädetyistä poikkeavasti. Työehtosopimuksin on siten voitu ottaa huomioon ala- ja yrityskohtaiset erityistarpeet.

Valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen välisellä työehtosopimuksella voidaan sopia laista poiketen työaikaan luettavasta ajasta, varallaoloajasta, säännöllisestä työajasta, liukuvan työajan liukuma-ajasta ja enimmäiskertymästä, lyhennettyä työaika koskevan sopimuksen kestosta, lisä- ja ylityöstä maksettavasta korvauksesta ja tämän korvauksen suorittamisesta vapaa-aikana, kesken tasoittumisjakson tapahtuvan työsuhteen päättymisen vaikutuksesta palkkaan, lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta, yötyön tekemisestä muissa kuin 26 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa töissä, vuorojen vaihtumisesta ja muuttumisesta vuorotyössä, yövuoroista jaksotyössä, päivittäisestä, vuorokautisesta ja viikoittaisesta lepoajasta, sunnuntaityöstä ja siitä maksettavasta korotetusta palkasta, työajan tasoittumisjärjestelmästä ja työvuoroluettelosta.

Lain 9 §:n mukaan säännöllisestä työajasta voivat sopia myös yksittäiset työnantajat valtakunnallisten työntekijäyhdistysten kanssa.

Työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattava työnantaja voi tehdä säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen, jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on paikalliseen sopimiseen kelpuuttava määräys. Paikallinen sopimus on tehtävä työehtosopimuksessa määrättyllä tavalla ja siinä määrättyissä rajoissa. Sopimuksen voivat tehdä työnantaja ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai ellei tällaista ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valitsema edustaja tai jos tällaista ei ole, samaan henkilöstöryhmään kuuluvat työntekijät yhdessä. Työpaikan koko henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä voi tehdä säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen ainoastaan yksimielisin päätöksin. Mikäli työpaikalla on vain yksi työntekijä, hän voi tehdä sopimuksen.

Kolmas työaikalaissa mainittu sopimisen taso on yksilöllinen työsopimus, jolla voidaan sopia mm. liukuvan työajan käyttöönotosta (13 §), lisä- ja ylityöstä maksettavan palkan vaihtamisesta vapaa-aikaan sekä vapaan yhdistämisestä vuosilomalaissa säädettyyn säästövapaaseen (23 §), säännöllisen työajan pidentämisestä enintään tunnilla siten, että säännöllinen työaika tasoittuu 40 tuntiin viikossa neljän viikon aikana ja viikoittainen enimmäistyöaika on 45 tuntia (12 §).

Lisäksi johtavassa asemassa oleva työntekijä sekä työntekijä, jonka pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön, saavat sopia, että lisä-, yli- ja sunnuntaityöstä maksettavat korvaukset maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena. Työnantaja ja työntekijä voivat niin ikään sopia, että ns. aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettava korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena, jonka tulee tasoltaan vastata ylityökorvausta.

Viranomaiset

Työaikalain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Työsuojeluviranomaiset valvovat myös yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia säännöllistä työaikaa koskevia sopimuksia.

Työneuvosto voi antaa lausuntoja työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädettyjen tahojen kirjallisesta pyynnöstä muun muassa työaikalain soveltamisesta ja tulkinnasta. Kirjallisen lausuntopyynnön työ-

aikalain soveltamisesta ja tulkinnasta työneuvostolle voi esittää mikä tahansa tuomioistuinin, aluehallintovirasto, työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö, valtion työmarkkinalaitos, kirkon työmarkkinalaitos, kunnallinen työmarkkinalaitos, Ahvenanmaan maakunnan hallitus tai Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta.

Aluehallintovirasto voi myöntää hakemuksesta oikeuden poiketa työaikalain 6 §:n mukaisesta säännöllisestä työajasta, käyttää jaksotyöaika myös muussa työssä ja laitoksessa kuin mitä työaikalain 7 §:ssä on säädetty, tehdä yötyötä työn teknisen laadun tai muun erityisen syyn takia, poiketa vuorotyössä vuorojen säännöllistä vaihtumista koskevasta 27 §:n säännöksestä ja vapautuksen työvuoroluettelon laatimisvelvollisuudesta. Tällaiseen aluehallintoviraston poikkeuslupa-asia antamaan päätökseen voi vaatia kirjallisesti oikaisua työneuvostolta. Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla. Poikkeuslupan hakijan on tehtävä oikaisuvaatimus 30 päivän kuluessa siitä, kun hän on saanut päätöksestä tiedon, ja muun oikaisuvaatimuksen tekijän siitä, kun päätös tai sen jäljennös on pantu nähtäville työpaikalle. Oikaisuvaatimus on toimitettava työneuvostolle. Työneuvoston oikaisuvaatimuksen johdosta antamaan päätökseen haetaan muutosta kirjallisella valituksella työtuomioistuimelta.

2.1.2 Moottoriajoneuvon työntekijäkuljettajan työaika koskeva sääntely

Moottoriajoneuvon kuljettajan työajoista säädetään sekä työaikalaisissa että EU-tasolla suoraan sovellettavilla ajo- ja lepoaika-asetuksilla (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 561/2006, tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta ja neuvoston asetusten (ETY) N:o 3821/85 ja (EY) N:o 2135/98 muuttamisesta sekä neuvoston asetuksen (ETY) N:o 3820/85 kumoamisesta) sekä maantieliikenteen työaikadirektiivillä (maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä 2002/15/EY). Lisäksi alan yleissitovissa työehtosopimuksissa on tarkempia määräyksiä työntekijöiden työajasta. Sääntely muodostaa kiinteän kokonaisuuden, jota on tässä yhteydessä tarkasteltava yhdessä.

Kansallisesti työaikalakia sovelletaan kaikkiin työsuhteisiin moottoriajoneuvon kuljettajiin, jos laissa ei ole toisin säädetty. Työaikalain 2 §:n 2 momentin perusteella työaikalain säännöksiä moottoriajoneuvon kuljettajan päivittäisestä lepoajasta,

vuorokausilevosta, viikoittaisesta vapaa-ajasta ja siitä poikkeamisesta ei sovelleta lainkaan sellaisen moottoriajoneuvon kuljettajan työhön, johon sovelletaan EU:n ajo- ja lepoaika-asetusta, sillä ajo- ja lepoaika-asetuksessa säädetään sen soveltamisalaan kuuluvien kuljettajien lepoajoista kattavasti.

Työaikalain 8 §:ssä säännellään autonkuljettajan kokonaistyöaikaa siitä riippumatta, onko kysymys ajosta vai varsinaiseen työtehtävään liittyvästä muusta työstä, kuten esimerkiksi auton purkaus- ja lastaustyöstä. Ajo- ja lepoaika-asetuksessa taas säädetään ajoajan enimmäispituudesta. Säännöksiä rinnakkain sovellettaessa on tärkeää ottaa huomioon säädösten erilaiset tarkoitukset. Käytännössä tämä merkitsee esimerkiksi sitä, että jos kuljettajan työ on pelkästään ajoa, enimmäistyöaika määräytyy ajo- ja lepoaika-asetuksen mukaan, kun taas työaikalain säännöksillä on merkitystä niissä tapauksissa, joissa kuljettajan työtehtäviin kuuluu ajon lisäksi myös muita toimintoja. Työaikalain säännöksiä sovelletaan kokonaisuudessaan myös, jos kuljetustyö ei kuulu lainkaan ajo- ja lepoaika-asetuksen soveltamisalaan.

Moottoriajoneuvoa kuljettavan työntekijän työaika voidaan järjestää työaikalain 7 §:n mukaan jaksotyöksi. Alan keskeisissä työehtosopimuksissa on sovittu moottoriajoneuvon kuljettajan enimmäistyöajasta työaikalain 8 §:stä poiketen. Työehtosopimuksissa määritelty säännöllinen työaika on 80 tuntia kahden viikon jaksossa.

Työaikalain 28 §:n 3 momentin mukaan moottoriajoneuvon kuljettajalle on jokaista viiden tunnin 30 minuutin pituista työjaksoa kohti annettava vähintään 30 minuutin mittainen tauko yhdessä tai kahdessa jaksossa (päivittäinen lepoaika). Ajo- ja lepoaika-asetuksen mukaan ajoajan tauot on järjestettävä asetuksen mukaisesti. Työaikalain säännöstä moottoriajoneuvon kuljettajan päivittäisestä lepoajasta sovelletaan myös sellaisen kuljettajan työssä, johon sovelletaan ajo- ja lepoaika-asetusta. Kuljettajan tulee soveltaa ensin sovellettavaksi tulevaa taukoa. Eri säännösten mukaiset tauot voivat olla myös päällekkäisiä.

Työaikalain 30 §:ssä säädetään moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta ja 31 §:ssä viikoittaisesta vapaa-ajasta. Alan keskeisissä työehtosopimuksissa on sovittu moottoriajoneuvon kuljettajan lepoajoista työaikalain säännösten kanssa. Lepoaikamääräykset ovat yhdenmukaisia ajo- ja lepoaika-asetuksen säännösten kanssa.

Työsuojeluviranomaisen valvonta tapahtuu pyytämällä nähtäväksi jäljennökset työaikakirjanpidosta ja muista työaika-asiakirjoista, ajopäiväkirjasta ja ajo- ja lepoaikojen osalta ajopiirturin ja kuljettajakorttien tallenteista.

Kuten edellä todettiin, moottoriajoneuvon kuljettajan työaikojen järjestelyssä on otettava huomioon EU:n sääntely. Maantieliikenteen työaikadirektiivin soveltamisalaan kuuluvat kaikki tieliikenteen alalla työskentelevät liikkuvat työntekijät, myös itsenäisinä kuljettajina toimivat, jotka ovat ajo- ja lepoaika-asetuksen sekä kansainvälisessä maantieliikenteessä toimivien miehistöjen tekemästä työstä tehdyn eurooppalaisen sopimuksen (SopS 66/1999, jäljempänä AETR-sopimus) piirissä. Direktiivi täydentää ajo- ja lepoaika-asetuksen säännöksiä sekä AETR-sopimuksen määräyksiä. Maantieliikenteen työaikadirektiivin säännökset koskevat muun muassa viikoittaista enimmäistyöaikaa, taukoja, lepoaikoja ja yötyötä. Direktiivin mukaan viikoittaisesta enimmäistyöajasta ja yötyöstä on myös mahdollista poiketa. Lisäksi direktiivissä on säännökset työaikakirjanpidosta, seuraamuksista sekä säännös oikeudesta antaa direktiiviä edullisempia kansallisia säännöksiä ja määräyksiä.

Maantieliikenteen työaikadirektiivin soveltamisala on sama kuin ajo- ja lepoaika-asetuksen. Päällekkäisestä soveltamisalasta seuraa, että molempien ulkopuolelle jää kuljetuksia (ajo- ja lepoaika-asetuksen soveltamisala ja sen lukuisat poikkeukset) ja liikkuvia työntekijöitä, joihin sovelletaan yleistä työaikadirektiiviä 2003/88/EY ja kansallisesti työaikalakia ja sen moottoriajoneuvon kuljettajia koskevia säännöksiä. Esimerkiksi taksikuljetuksiin eli henkilökuljetuksiin henkilöautolla sovelletaan työaikadirektiiviä 2003/88/EY ja kansallisesti työaikalakia kokonaisuudessaan. Näitä kuljetuksia ei koske ajo- ja lepoaika-asetus, eikä alalla ole myöskään yleissitovaa työehtosopimusta.

	Ajo- ja lepoaika-asetuksen 561/2006/EY piiriin kuuluva kuljetus	Ajo- ja lepoaika-asetuksen 561/2006/EY ulkopuolinen kuljetus
Maantiekuljettajien työaikadirektiivi 2002/15/EY	sovelletaan	ei sovelleta
Työaikadirektiivi 2003/88/EY	ei sovelleta	sovelletaan

Maatielikenteen työaikadirektiivi on Suomessa pantu työntekijöiden osalta täytäntöön työaikalain ja alaa koskevilla yleissitovilla työehtosopimuksilla (kuorma-autoalan työehtosopimuksella, linja-autohenkilökunnan työehtosopimuksella sekä säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevalla työehtosopimuksella).

Maatielikenteen työaikadirektiivi mahdollistaa direktiivissä määritellystä enimmäistyöajasta sekä yötyöstä poikkeamisen. Suomessa työmarkkinaosapuolet ovat sopineet työaikalain perusteella poikkeuksista alaa koskevissa keskeisissä yleissitovissa työehtosopimuksissa muun muassa maanteiden yöllisten runkokuljetusten mahdollistamiseksi.

2.1.3 Työaikalain ulkopuolinen työaikasääntely

2.1.3.1 Merityössä sovellettava työaikalainsäädäntö

Merityösopimuslain soveltamisalaan kuuluvissa työsuhteissa työ- ja lepoajan määrytyvät merityöaikalain (296/76) tai kotimaanliikenteen työajasta annetun lain (248/1982) mukaan. Merenkulun työsuhteissa sovellettava lainsäädäntö perustuu pitkälti ILO:n merityöyleissopimuksen määräyksiin ja EU:n merityötä koskeviin direktiiveihin.

Merityössä ei sovelleta laisinkaan työaikalain säännöksiä.

2.1.3.2 Puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen virkamiehiin sovellettava työaikasäännökset

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 10 kohdassa on säädetty, että lakia ei sovelleta puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain (218/1970) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten eikä rajavartiolaitoksen virkamiesten työhön, ellei asetuksella toisin säädetä. Valtion virkamiesten työaika-asetuksen 2 §:ssä onkin erikseen säädetty, mitkä puolustusvoimien virkamiehet kuuluvat työaikalain piiriin. Valtaosa puolustusvoimien virkamiehistä kuuluu puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain piiriin.

Rajavartiolaitoksen virkamiehet ovat kokonaisuudessaan työaikalain ulkopuolella. Heidän työaikansa määräytyy alalla sovellettavan virkaehtosopimuksen mukaan.

Rajavartiolaitoksessa kuten puolustusvoimissakin on hyvin kattavat virkaehtosopimusmääräykset työajoista. Molemmissa on omat sopimuksensa työajoista, jotka pääosin vastaavat valtiolla yleisesti sovellettavaa, työajoista tehtyä valtion virka- ja työehtosopimusta, mutta sisältävät lisäksi määräyksiä muun muassa sotilaallisista harjoituksista, niiden työajoista sekä korvauksista. Lisäksi näillä aloilla on omia soveltamismääräyksiä, joilla on myös lisätty työaikasuojelua vastaamaan mahdollisimman pitkälle työaikalaisa säädettyä.

2.1.3.3 Valtion virkamiesten työaika-asetuksella työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle rajatut virkamiehet

Valtion virkamiesten työaika-asetuksen (822/1996) 1 §:n kohdan mukaan työaikalakia ei sovelleta ulkomaanedustuksessa. Siellä työskenteleisiin virkamiehiin sovelletaan kuitenkin työajoista tehtyä valtion virka- ja työehtosopimusta. Pykälän 2-5 kohdat koskevat tuomioistuinlaitoksen tehtäviä ja niihin olennaisesti liittyviä tehtäviä. Tällaisia tehtäviä ovat tuomioistuinten tuomareiden ja esittelijöiden tehtävät sekä syyttäjien ja oikeusavustajien tehtävät. Pykälän 5 kohdan mukaan työaikalakia ei myöskään sovelleta ulosottomiesten ja haastemiesten tehtäviin. Edellä mainitut tehtävät eivät kuulu myöskään minkään työaikasopimuksen piiriin. Heidän työaikaansa ei siis ole määritelty eikä työhön käytettävää aikaa myöskään seurata. Asetuksen 1 §:n 6 kohdassa mainitut tehtävät ovat siirtyneet liikelaitoksiin ja yhtiöihin ja tehtäväksi työsopimussuhteessa, joten sillä ei ole enää käytännön merkitystä.

2.1.3.4 Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetus

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetuksen (33/1998) 1 §:n mukaan työaikalakia ei sovelleta Suomen evankelis-luterilaisen kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän julistus-, kasvatusta-, opetus-, lähetys- ja diakoniatyötä välittömästi tekevien viranhaltijoiden työssä. Työsuhteeseen henkilöstöön sovelletaan sitä vastoin työaikalain säännöksiä laissa säädetyin rajauksin.

2.2 Työ- ja virkaehtosopimuskäytäntö

Voimassa olevan työaikalain 9 ja 40 §:ssä säädetään oikeudesta työ- ja virkaehtosopimuksin poiketa työaikalain muutoin pakottavista säännöksistä. Laissa onkin annettu varsin laajat oikeudet poiketa lain muutoin pakottavista säännöksistä. Sopimisoikeus on säännöllisen työajan osalta myös yksittäisellä työnantajalla, joten tältä osin on mahdollista sopia myös työnantajakohtaisia säännöllistä työaikaa koskevista järjestelyistä.

Valtakunnallisissa työehtosopimuksissa on varsin laajasti käytetty sopimismahdollisuuksia hyväksi ja tällä tavoin tehty alakohtaisia soveltamisratkaisuja. Työaika määräykset ovat työehtosopimusten ydinaluetta kaikilla toimialoilla.

Valtakunnalliset sopijapuolet ovat niin ikään varsin usein jättäneet työaika-asioista sopimisen paikallisille osapuolille, jotka ovat voineet työehtosopimuksessa sovitussa rajoissa sopia paikallisista ratkaisuista. Paikallisen sopimisen sallivien lausekkeiden määrä, sisältö ja laajuus vaihtelevat kuitenkin työehtosopimuksittain ja työaloittain. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa toisin sopimisen sallivat lausekkeet ovat laajimmat, kun taas esimerkiksi elintarviketeollisuuden työehtosopimuksessa työpaikkakohtaisen sopimisen mahdollisuudet ovat huomattavasti vähäisemmät.

Keskusjärjestöjen helmikuussa 2016 hyväksymässä kilpailukyky sopimusta koskevassa neuvottelutuloksessa keskusjärjestöt ilmaisivat olevansa yhtä mieltä siitä, että työehtosopimuksissa tulee edistää paikallista sopimista ja parantaa siinä yhteydessä henkilöstön edustajien toimintaedellytyksiä. Keskusjärjestöt pitivät tärkeänä, että työehtosopimusosapuolet neuvottelevat siitä, miten paikallisen sopimisen edellytyksiä voidaan lisätä alakohtaisissa työehtosopimuksissa. Neuvottelutuloksen mukaan alakohtaisissa työehtosopimusneuvotteluissa työehtosopimukseen tulisi ottaa muun muassa määräykset mahdollisuudesta ottaa käyttöön työaikapankkijärjestelmä. Kevään 2016 työehtosopimusneuvotteluissa työaikapankkia koskevia määräyksiä sovittiin 56 työehtosopimukseen, ja työajoista sopimista lisättiin 65 työehtosopimuksessa. Lisäksi KIKY-sopimukseen liittyen sovittiin työajan pidentämisestä, usein paikallisesti sovitulla tavalla.

2.3 Kansainvälinen kehitys

2.3.1 Euroopan unionin perusoikeuskirja

Euroopan unionin perusoikeuskirjan (2000 C 364/01) 31 artiklan 2 kohdan mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen.

2.3.2 Tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi

Euroopan parlamentin ja neuvoston 4 päivänä marraskuuta 2003 antama direktiivi tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (2003/88/EY, jäljempänä *työaika-direktiivi*) muodostaa keskeiset reunaehdot kansalliselle työaikasääntelylle. Direktiivi korvasi Euroopan yhteisöjen neuvoston 23 päivänä marraskuuta 1993 antaman samannimisen direktiivin (93/104/ETY), siten kuin sitä oli muutettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2000/34/EY. Uudistettu työaikadirektiivi on laadittu olennaisin osin identtiseksi sitä edeltävien direktiivien kanssa. Direktiivin lainsäädännöllinen pohja on Euroopan yhteisöjen perustamissopimuksen 137 artiklan 2 kohdassa (nykyinen Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 153 artiklan 2 kohta).

Työaikadirektiivin tarkoituksena on vahvistaa turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämisestä varten. Direktiivi koskee vuorokautisia ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja, vuosilomaa sekä taukoja ja viikoittaista enimmäistyöaikaa. Edelleen direktiivi koskee yötyötä, vuorotyötä ja työaikajärjestelyjä koskevia säännöksiä.

Työaikadirektiivin 1 artiklan 3 kohdan mukaan direktiiviä sovelletaan kaikkeen direktiivin 89/391/ETY 2 artiklassa tarkoitettuun yksityiseen ja julkiseen toimintaan, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työaikadirektiivin 14, 17, 18 ja 19 artiklan soveltamista. Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamiseksi työssä annettun Euroopan yhteisöjen neuvoston direktiivin (89/394/ETY, jäljempänä *työsuojelun puittdirektiivi*) 2 artiklan mukaan direktiiviä sovelletaan kaikkiin sekä julkisiin että yksityisiin toiminnan aloihin, kuten teollisuuteen, maatalouteen, kauppaan, hallintoon, palveluihin, koulutukseen, kulttuuriin ja vapaa-ajan toimintaan. Direktiiviä ei kuitenkaan sovelleta sellaisiin erityisiin julkisiin tehtäviin kuten asevoimiin tai po-

liisivoimiin tai tiettyihin väestönsuojelun erityistoimiin, joiden ominaispiirteet ovat väistämättä ristiriidassa tämän direktiivin kanssa.

Euroopan unionin tuomioistuin on katsonut ratkaisukäytännössään, että työsuojelun puitedirektiivin soveltamisalaa koskevia poikkeuksia on tulkittava suppeasti (asia C-303/98, Simap). Unionin tuomioistuimen mukaan direktiivin sallimien poikkeuksien ulottuvuus on rajoitettava siihen, mikä on ehdottoman välttämätöntä niiden etujen suojaamiseksi, joiden suojeluun se jäsenvaltiot oikeuttaa.

Työaikadirektiiviä sovelletaan siis pääsääntöisesti kaikkeen sekä yksityisellä että julkisella sektorilla tehtävään työhön. Direktiiviä ei sovelleta silloin, kun muissa unionin säännöksissä on yksilöidymiä vaatimuksia tiettyjen ammattien tai ammattitoiminnan työajan järjestämisestä. Tällaisia säännöksiä on esimerkiksi nuoria työntekijöitä, siviili-ilmailua, maantieliikenteen ja rajat ylittäviä rautatiealan palveluja suorittavia sekä sisävesiliikenteessä työskenteleviä koskien, joista on säädetty omin asetuksin ja direktiivein. Työaikadirektiiviä ei sovelleta myöskään Euroopan yhteisöjen kansallisten varustamoyhdistysten keskusjärjestön (ESCA) ja Euroopan unionin kuljetusalojen ammattiliiton (FST) tekemästä, merenkulkijoiden työajan järjestämisestä koskevasta sopimuksesta 21 päivänä kesäkuuta annetussa neuvoston direktiivissä (1999/63/EY) tarkoitettuihin merenkulkijoihin, sanotun kuitenkin rajoittamatta työaikadirektiivin offshore-työtä koskevan 2 artiklan 8 kohdan soveltamista. Edelleen työaikadirektiivissä annetaan mahdollisuuksia poiketa tietyistä direktiivin artikloista siinä erikseen määrättyillä aloilla tai tehtävissä.

Työaikadirektiivin keskeiset määritelmät sisältyvät sen 2 artiklaan. Sen mukaan työajalla tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti. EU-tuomioistuimen ratkaisukäytännöstä ilmenevällä tavalla työajan käsitteessä on kysymys kolmesta eri osatekijästä, joista kunkin on toduttava yhtäaikaaisesti, jotta kyseistä ajanjaksoa voitaisiin pitää työaikana (asia C-266/14, Tyco).

Työajan tulkinnessa EU-tuomioistuin on niin ikään kiinnittänyt huomiota siihen, onko työntekijän täytynyt olla fyysisesti läsnä työpaikalla työnantajan käytettävissä voidakseen välittömästi suorittaa ne työtehtävät, joita kulloinkin tarvitaan (asia C-14/04, Dellas ym.). Työnantajan määrittämän paikan ei tarvitse olla välttämättä työpaikka (Komission työaikadirektiiviä koskeva tiedonanto, 2017/C165/01).

Lepojalla tarkoitetaan ajanjaksoa, joka ei ole työaikaa. Työaikadirektiivin näkökulmasta työajan ja lepoajan käsitteet ovat toistensa poissulkevia eikä direktiivissä näin ollen säädetä työajan ja lepoajan väliin jäävistä ajanjaksoista, kuten esimerkiksi varallaolosta. Muun muassa päivystyksestä, varallaolosta ja matkaan käytetystä ajasta on kuitenkin olemassa EU-tuomioistuimen ratkaisukäytäntöä. Päivystyksen osalta unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että päivystystä, jonka työntekijä suorittaa olemalla fyysisesti läsnä työnantajansa tiloissa, on kokonaisuudessaan pidettävä työaikana riippumatta asianomaisten todellisuudessa suorittamista työtehtävistä (asia C-151/02, Jaeger, asia C-14/04, Dellas ym.). Sen sijaan niin sanottua varallaoloaikaa, jonka aikana työntekijällä ei ole velvollisuutta olla fyysisesti työnantajan ilmoittamassa paikassa ja jolloin työntekijä voi päättää tekemisistään ja liikkumisestaan vapaammin, ei ole pidettävä direktiivissä tarkoitettuna työaikana muutoin kuin siltä osin, kun työntekijä kutsun saatuaan tosiasiallisesti suorittaa tehtäviään (asia C-303/98, Simap).

Myös työmatkoihin käytettyä aikaa voidaan pitää unionin tuomioistuimen mukaan tietyn edellytyksin työaikana. Asiassa C-266/14 (Tyco) tuomioistuin katsoi, että sellaisten työntekijöiden, joilla ei ole kiinteää työn suorittamispaikkaa ja jotka suorittavat työtehtäviään asiakkaiden luona, on myös katsottava tekevän työtä näiden asiakkaiden luokse tehtävien matkojen aikana. Kyseisessä tapauksessa liikkuminen asiakkaiden luokse oli erottamaton osa sellaisen työntekijän asemaa, jolla ei ollut kiinteää tai tavanomaista työnsuorittamispaikkaa. Tuomioistuin kiinnitti niin ikään huomiota siihen, etteivät työntekijät asiakkaiden luokse tehtävien matkojen aikana voineet käyttää aikaansa vapaasti ja keskittyä omiin asioihinsa.

Työaikadirektiivissä yöajalla tarkoitetaan kansallisessa lainsäädännössä määriteltyä, vähintään seitsemän tunnin ajanjaksoa, jonka on sisällettävä ainakin kello kahdenkymmenen ja kello viiden välinen ajanjakso. Yötyöntekijäksi määritellään toisaalta työntekijä, joka työskentelee säännönmukaisesti yöaikaan vähintään kolme tuntia vuorokautisesta työajastaan ja toisaalta työntekijä, joka todennäköisesti työskentelee yöaikaan tietyn osan vuotuisesta työajastaan siten, kuin se kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa tai työmarkkinaosapuolten välisissä sopimuksissa on säädetty tai määrätty.

Vuorotyö tarkoittaa työn järjestämistä vuoroihin, jolloin työntekijät seuraavat toisiaan samassa työpisteessä tietyn työvuorosuunnitelman mukaisesti, mukaan lu-

kien kiertävä vuorotyösuunnitelma. Vuorotyö voi olla joko keskeytymätöntä tai keskeytyvää siten, että työntekijät joutuvat työskentelemään eri aikoina tietyn päivistä tai viikoista muodostuvan jakson aikana. Vuorotyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka osallistuu vuorotyöhön.

Riittävällä levolla tarkoitetaan työaikadirektiivissä sitä, että työntekijöillä on säännölliset ja riittävän pitkät ja yhtäjaksoiset lepotaumat, joiden kesto ilmoitetaan aikayksikköinä ja joilla taataan, etteivät he väsymyksen tai työn epäsäännöllisen jaksotuksen vuoksi aiheuta vahinkoa itselleen tai toisille työntekijöille ja että he eivät vahingoita terveyttään lyhyellä tai pitkällä aikavälillä.

Päivittäistä lepoaikaa koskevan 3 artiklan mukaan jokaisen työntekijän tulee saada vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika jokaista 24 tunnin ajanjaksoa kohden. Direktiivin 4 mukaan jokaisella työntekijällä, jonka työpäivä on pidempi kuin kuusi tuntia, on oikeus taukoon, jonka yksityiskohdat, erityisesti sen kesto ja sen saamisen ehdot voidaan vahvistaa työehtosopimuksissa tai työmarkkinaosapuolten välisissä sopimuksissa, taikka jos sopimusta ei ole, kansallisessa lainsäädännössä.

Viikoittaista lepoaikaa koskevan 5 artiklan mukaan jokaisen työntekijän on saatava jokaista seitsemän päivän ajanjaksoa kohden vähintään kahdenkymmenen tunnin keskeytymätön lepoaika, johon lisätään 3 artiklassa tarkoitettu 11 tunnin päivittäinen lepoaika, joten viikkolevon määrä on 35 tuntia. Direktiivissä sallitaan kuitenkin myös kahdenkymmenen tunnin vähimmäislepoaika tilanteissa, joissa asialliset, tekniset tai työn järjestämiseen liittyvät olosuhteet niin edellyttävät. Edelleen direktiivin 16 artiklan a alakohdan nojalla viikoittaiselle lepojalle voidaan säätää kansallisesti vertailujakso, joka on enintään 14 päivää.

Direktiivin 6 artiklassa säädetään viikoittaisesta enimmäistyöajasta. Keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän ajanjaksona, ylityö mukaan lukien, saa olla enintään neljäkymmentäkahdeksan tuntia. Direktiivin 16 artiklan b alakohdan mukaan viikoittaiselle enimmäistyöajalle voidaan säätää vertailujakso, joka voi olla enintään neljä kuukautta. Palkallisen vuosiloman jaksot ja sairauslomajaksot eivät sisälly tähän tai ne eivät saa vaikuttaa keskiarvoa laskettaessa. Viikoittaiselle enimmäistyöajalle on niin ikään mahdollista säätää kansallisesti enintään kuuden kuukauden pituisesta vertailujaksosta direktiivin 19 artiklan mukaisesti. Työehtosopimuksilla voi-

daan sopia enintään 12 kuukauden vertailujaksosta tilanteissa, joissa se on objektiivista tai teknisistä syistä taikka työn järjestämistä koskevista syistä perusteltua.

Direktiivin 8 artiklan mukaan yötyöntekijöiden säännöllinen työaika saa olla enintään keskimäärin kahdeksan tuntia kahdenkymmenenneljän tunnin jakson aikana. Sellaiset yötyöntekijät, joiden työhön liittyy erityisiä vaaroja tai huomattavaa fyysistä tai psyykkistä rasitusta, saavat työskennellä enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin ajanjakson aikana, jonka aikana he tekevät yötyötä. Jäsenvaltiot voivat säätää kansallisesti vertailujaksosta työmarkkinaosapuolia kuultuaan lainsäädännössä tai suoraan työehtosopimuksissa direktiivin 16 artiklan c alakohdan nojalla. Vertailujaksolle ei ole asetettu direktiivissä nimenomaista rajaa.

Työaikadirektiivin 11 artiklan mukaan jäsenvaltioiden tulisi varmistua siitä, että työnantaja, joka teettää yötyötä säännöllisesti, ilmoittaisi tästä toimivaltaisille viranomaisille pyydettyä. Yötyöntekijöiden ja vuorotyöntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevassa 12 artiklassa edellytetään jäsenvaltioita toteuttamaan kansallisesti tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että yötyötä ja vuorotyötä tekevien turvallisuutta ja terveyttä suojellaan heidän työnsä luonteen vaatimalla tavalla ja että tällaista työtä tekevien turvallisuuden ja terveyden suojeluun ja ennaltaehkäisyyn liittyvät palvelut tai keinot tulisi olla vastaavat kuin muille työntekijöille tarkoitetut sekä aina saatavilla.

Työaikajärjestelyjä koskevan direktiivin 13 artiklan mukaan työnantajan, joka aikoo järjestää työn tiettyihin jaksoihin, tulisi ottaa huomioon yleinen periaate työajan sovittamisesta työntekijän mukaan, jotta erityisesti työn yksitoikkoisuutta ja pakotahtisuutta voidaan vähentää. Tämä tulisi ottaa huomioon erityisesti työaikana järjestettävien taukojen osalta.

Direktiivin 17 artiklassa säädetään jäsenvaltioiden mahdollisuudesta poiketa kansallisesti eräistä direktiivin määräyksistä. Direktiivin 17 artiklan 1 kohdassa sallitaan ensinnäkin poikkeaminen direktiivin päivittäistä lepoaikaa, työn kuluessa annettavia taukoja, viikoittaista lepoaikaa, viikoittaista enimmäistyöaikaa, yötyön kestoa sekä vertailujaksoja koskevista säännöksistä. Niistä voidaan poiketa silloin, kun kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä. Näin on erityisesti silloin, kun kyse on johtavassa asemassa olevista tai muista henkilöistä, joilla on itsenäinen päätöksen-

tekovalta, perheessä työskentelevistä tai työntekijöistä, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia kirkossa tai yhteisöissä. Euroopan unionin tuomioistuin on katsonut ratkaisukäytännössään, että 17 artiklan 1 kohdassa määriteltyä poikkeusta voidaan soveltaa vain sellaisiin työntekijöihin, joiden työajan pituutta kokonaisuudessaan ei mitata tai määritellä ennalta tai jotka voivat itse päättää siitä harjoitetun toiminnan luonteen vuoksi (asia C-484/04, komissio v. Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta).

Direktiivin 17 artiklassa sallitaan edelleen poiketa kansallisella lainsäädännöllä tai työehtosopimuksin direktiivin päivittäisestä lepoajasta, työn kuluessa annettavista tauoista, viikoittaisesta lepoajasta, yötyön kestosta ja vertailujaksoja koskevista säännöksistä kyseisessä artiklassa määrätyillä aloilla ja töissä ja siinä säädettävien perusteiden. Edellytyksenä poikkeamiselle on, että kyseisille työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat. Jos poikkeustapauksissa työntekijöille ei ole objektiivisista syistä johtuen mahdollista antaa vastaavanlaisia korvaavia lepoaikoja, on kyseisten työntekijöiden kuitenkin saatava asianmukainen suojele.

Aloja, joiden osalta direktiivissä sallitaan poiketa, ovat muun muassa turvallisuus- ja valvontatoiminta, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi, keskeytymättömät palvelu- tai tuotantotoimintaa edellyttämät toiminnot sairaaloissa, asuntoloissa ja vankiloissa, satamissa ja lentokentillä sekä lehdistö-, radio-, televisio-, elokuvantuotanto-, posti- ja telepalvelu-, sairaankuljetus-, palosuojelu- ja väestönsuojapalvelutehtävissä. Poikkeuksista on mahdollista säätää myös kaasun, veden tai sähkön tuotanto-, siirto- ja jakelupalveluissa sekä kotitalouksien jätteiden keruu- ja polttopalveluissa. Teollisuuden alat, joissa työtä ei voi keskeyttää teknisistä syistä voidaan myös jättää edellä mainittujen artiklojen soveltamisalan ulkopuolelle, samoin kuin tutkimus- ja kehittämistoiminnassa tai maataloudessa työskentelevät tai työntekijät, jotka työskentelevät säännöllisten kaupunkiliikennepalvelujen parissa.

Edelleen kyseisistä artikloista on mahdollista poiketa, kun ennakoitavissa on työruuhka, erityisesti maataloudessa, matkailussa ja postipalveluissa. Artikloista voidaan poiketa myös, kun on kyse henkilöistä, jotka työskentelevät rautatiekuljetuksissa ja joiden toiminta on keskeytyksetöntä, jotka viettävät aikaansa junissa tai joiden toiminta on sidoksissa kuljetusaikatauluihin ja liikenteen jatkuvuuden ja säännöllisyyden turvaamiseen. Lisäksi direktiivin määräyksistä voidaan poiketa sil-

loin, kun on kyse toiminnasta, jossa työntekijän työpaikka ja asuinpaikka ovat kaukana toisistaan, kuten offshore-työssä, tai kun työntekijän eri työpaikat ovat kaukana toisistaan.

Työaikadirektiivin 3, 4, 5, 8 ja 16 artiklasta poikkeaminen on niin ikään mahdollista työsuojelun puitedirektiivin 5 artiklan 4 kohdassa tarkoitetuissa olosuhteissa. Kyseisen kohdassa on kysymys tapahtumista, jotka johtuvat epätavallisista tai ennalta arvaamattomista olosuhteista, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, tai poikkeuksellisista tapahtumista, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimenpiteistä. Edellä mainituista artikloista poikkeaminen on mahdollista myös silloin, kun on kyse tapaturmasta tai tapaturman vaarasta.

Direktiivin 17 artiklan 4 kohdassa säädetään mahdollisuudesta poiketa direktiivin päivittäistä lepoaika ja viikoittaista lepoaika koskevista säännöksistä. Poikkeaminen on mahdollista vuorotyössä aina kun työntekijä vaihtaa vuoroa eikä voi pitää päivittäisiä tai viikoittaisia lepoaikoja vuoron päättymisen ja toisen alkamisen välillä. Tämän lisäksi artikloista voidaan poiketa silloin, kun kyse on toiminnasta, jossa päivän aikana tehdään useita työjaksoja, kuten erityisesti siivoushenkilöstön työssä.

Työaikadirektiivin 18 artiklan mukaan direktiivin 3, 4, 5, 8 ja 16 artikloista on mahdollista poiketa työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä kansallisilla tai alueellisilla sopimuksilla kaikilla aloilla. Työehtosopimuksilla sallitaan siis poiketa direktiivin päivittäistä lepoaika, taukoja, viikoittaista lepoaika, yötyön kestoa sekä vertailujaksosta viikoittaisen lepoajan, viikoittaisen enimmäistyöajan ja yötyön keston soveltamista koskien. Direktiivin 17 artiklan 2 kohtaa vastaavalla tavalla poikkeukset ovat sallittuja sillä edellytyksellä, että kyseisille työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat tai poikkeustapauksissa, jolloin ei ole objektiivisista syistä mahdollista antaa tällaisia jaksosia, kyseiset työntekijät saavat asianmukaisen suojelun.

Euroopan unionin tuomioistuin on katsonut niin sanotussa Jaeger-tapauksessa (asia C-151/02), että vastaavien korvaavien lepoaikojen tulisi seurata välittömästi työaika, jota niillä on tarkoitus tasata. Tuomioistuimen mukaan työntekijällä ei tulisi olla korvaavien lepojaksosten aikana työnantajaan nähden mitään velvoitteita, jotka estäisivät häntä vapaasti ja keskeytyksettä keskittymästä omiin intresseihinsä. Tästä johtuen tuomioistuin ei pitänyt työaikadirektiivin mukaisena sellaista käytän-

töä, jossa lääkäreille annettiin korvaava lepoaika silloin, kun he päivittäisen työaikansa jälkeen jäivät sairaalaan tekemään päivystystyötä, vaikkakin he kyseisenä aikana saivat erillisen huoneen, missä levätä työkutsujen välissä. Artiklan 17 mukaista mahdollisuutta antaa työntekijöille muu asianmukainen suojelu tulisi tuomioistuimen mukaan käyttää ainoastaan aivan poikkeustapauksissa. Ainoastaan työpäivien vuosittaista enimmäismäärien rajoittamista ei katsottu voitavan pitää direktiivin tarkoittamana asianmukaisena suojeluna. (asia C-428/09, Isère).

Kuten aiemmin on todettu, direktiivin 19 artiklan nojalla rajoitetaan viikoittaista enimmäistyöaikaa koskevat vertailujaksot enintään kuuden kuukauden tai 12 kuukauden pituisiksi. Direktiivin 22 artiklassa säädetään lisäksi niin sanotusta opt out-järjestelmästä. Kysymys on mahdollisuudesta olla soveltamatta viikoittaista enimmäistyöaikaa koskevaa 6 artiklaa työntekijän antamalla suostumuksella. Työntekijälle ei saa aiheutua työnantajan taholta mitään haittaa sen vuoksi, että hän ei ole halukas suostumaan tällaiseen työskentelyyn. Työnantajan tulee pitää ajan tasalla olevia tiedostoja kaikista tällaista työtä tekevistä työntekijöistä. Tiedostojen on myös oltava toimivaltaisten viranomaisten käytettävissä, jotta heillä on työntekijöiden turvallisuuteen liittyvistä syistä mahdollisuus kieltää tai rajoittaa viikoittaisen enimmäistyöajan ylittäminen. Työnantajan on luovutettava viranomaisten pyynnöstä tiedot tapauksista, joissa työntekijät ovat suostuneet työskentelemään yli 48 tuntia seitsemän päivän ajanjakson aikana laskettuna viikoittaiselle enimmäistyöajalle sallittuna keskiarvona. Unionin tuomioistuimen mukaan jäsenvaltion tulee olla sääntänyt poikkeuksesta lainsäädännössään, jotta sitä voitaisiin käyttää (asia C-243/09, Günter Fuß).

2.3.3 ILO:n työaikaa koskevat sopimukset

Kansainvälisen työjärjestön työaikaa koskevat sopimukset

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on vuonna 1921 hyväksynyt yleissopimuksen nro 14 viikkolevon soveltamisesta teollisuusyrityksissä. Sopimuksessa rajoitetaan työaika teollisuusyrityksissä kahdeksaksi tunniksi päivässä ja neljäksikymmeneksi kahdeksaksi tunniksi viikossa. Jokaisena seitsemän päivän ajanjaksona tulisi sallia jokaiselle kahdenkymmenen neljän tunnin yhtäjaksoinen lepoaika. ILO:n yleissopimuksessa nro 47 työajan lyhentämisestä neljänsikymmenen tuntiin viikossa tavoitteena on sopimuksen nimen mukaisesti neljänsikymmenen viikkotunnin pituinen työviikko. Sopimus on hyväksytty ILO:ssa vuonna 1935.

Vuonna 1977 hyväksytyyn sairaanhoitohenkilöstön työtä sekä työ- ja elinolo- ja koskevaan yleissopimukseen nro 149 sisältyy sairaanhoitohenkilöstön työaika koskeva määräys. Sopimuksen 6 artiklan mukaan sairaanhoitohenkilöillä tulee olla kyseisessä artiklassa säädetyissä asioissa sellaiset olot, jotka ovat vähintään samanarvoiset kuin kyseisessä maassa työskentelevillä muilla työntekijöillä. Tällaisia asioita ovat muun muassa työaika, mukaan lukien ylityön, epämukavien työaikojen ja vuorotyön sääntelyn korvaus sekä viikkolepo.

ILO:ssa hyväksyttiin osa-aikatyötä koskeva yleissopimus nro 175 ja sitä täydentävä suositus nro 182 vuonna 1994. Yleissopimuksen tavoitteena on turvata työntekijöille tasa-arvoinen asema ja kohtelu työsuhteen ehtojen, työturvallisuuden ja terveyden, sosiaaliturvaetuoksien sekä neuvottelu- ja järjestäytymisoikeuksien osalta kokoaikaisten työntekijöiden asemaan verrattuna. Yleissopimus ei sisällä varsinaisia työaikamääräyksiä.

Vuonna 1996 hyväksytyyn kotityötä koskevan yleissopimuksen nro 177 tavoitteena on edistää kotityöntekijöiden ja muiden palkansaajien välistä yhdenvertaista kohtelua. Sopimuksen 1 artiklan mukaan kotityöllä tarkoitetaan työtä, jota kotityöntekijä suorittaa kotonaan tai muissa valitsemisissaan tiloissa, vastiketta vastaan ja jossa tuloksena on työnantajan yksilöimä tuote tai palvelu. Sopimuksen 4 artiklan mukaan kotityöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua tulee edistää erityisesti, kun kyseessä on muun muassa työntekijän järjestäytymisoikeuksista, suojelusta syrjintää vastaan työhönotossa ja työssä, työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvästä suojelusta, palkkauksesta ja lakisääteisestä sosiaaliturvan suojasta. Myöskään tähän yleissopimukseen ei sisälly varsinaisia työaikamääräyksiä.

ILO:ssa hyväksyttiin vuonna 2011 kotitaloustyöntekijöiden ihmisarvoista työtä koskeva yleissopimus nro 189 sekä siihen liittyvä suositus nro 201. Yleissopimuksen 1 artiklan mukaan kotitaloustyöllä tarkoitetaan kotitaloudessa tai kotitaloudelle tehtävää työtä. Kotitaloustyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka tekee kotitaloustyötä työsuhteessa, paitsi jos henkilö tekee kotitaloustyötä ainoastaan tilapäisesti tai satunnaisesti muutoin kuin ammatikseen. Sopimuksen 10 artiklassa edellytetään jäsenmaiden pyrkivän varmistamaan kotitaloustyöntekijöiden yhdenvertainen kohtelu muiden työntekijöiden kanssa säännöllisen työajan, ylityön korvaamisen, päivittäisten ja viikoittaisten lepoaikojen ja palkallisten vuosilomien suhteen, ottaen huomioon kotitaloustyön erityispiirteet. Viikoittaisen lepoajan on oltava vähintään

24 peräkkäistä tuntia. Varallaoloaika on katsottava työajaksi kansallisen lainsäädännön taikka käytännön määrittämässä laajuudessa. Yleissopimuksen 10 artiklan 3 kohta edellyttää, että kansallisten lakien, asetusten tai työehtosopimusten taikka käytännön mukaisesti työajaksi määritellään sellainen aika, jona kotitaloustyöntekijä ei ole vapaa käyttämään aikaansa haluamallaan tavalla, vaan olemalla kotitalouden käytettävissä. Täysin yhdenvertaista kohtelua 10 artiklassa ei kuitenkaan edellytetä, vaan huomioon voidaan ottaa kotitaloustyön erityispiirteet. Kotitaloustyötä koskeva yleissopimus ja siihen liittyvä suoritus hyväksyttiin Suomessa muuttamalla työaikalakia siten, että lain soveltamisalan piiri määriteltiin kattamaan myös kotitaloustyöntekijät sekä kumoamalla kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annettu laki (951/1977).

2.3.4 Euroopan sosiaalinen peruskirja

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 78/2002) 2 artikla sisältää eräitä työaikaa koskevia määräyksiä. Suomi on ratifioinut kyseisen artiklan kokonaisuudessaan.

Artiklan 1 kohdan mukaan varmistaakseen, että oikeutta oikeudenmukaisiin työehtoihin voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat määräämään kohtuullisista päivittäisistä ja viikoittaisista työajoista ja siitä, että työviikkoa lyhennetään vähitellen siinä määrin kuin tuottavuuden kasvu ja muut asiaan vaikuttavat tekijät sen sallivat. Artiklan 2 kohdan mukaan sopimuspuolena olevan valtion tulee sitoutua määräämään yleisistä palkallisista juhlapäivistä. Yleiset juhlapäivät voidaan määritellä kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa. Yleisten juhlapäivien lukumäärää ei ole määritelty. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean ratkaisukäytännön mukaan yleisten juhlapäivien määrä jäsenvaltioissa vaihtelee 6-17 päivän välillä vuodessa. Tähän mennessä komitea ei ole todennut yhdenkään jäsenvaltion olevan ristiriidassa sosiaalisen peruskirjan kanssa sen vuoksi, että jäsenvaltio olisi taannut liian vähän palkallisia yleisiä juhlapäiviä (Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, s. 28). Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean mukaan työskentely yleisenä juhlapäivänä on pääsääntöisesti kielletty. Työtä voidaan kuitenkin tietyissä tapauksissa teettää. Tällöin työntekijän tulee saada korvauksena vähintään 100 prosentilla korotettu palkka tai vaihtoehtoisesti kaksinkertainen määrä vapaapäiviä verrattuna yleisinä juhlapäivinä työskenneltyihin päiviin (Conclusions XIX-3, Croatia).

Artiklan 4 kohdassa edellytetään sopimuspuolena olevaa valtiota poistamaan luonnostaan vaarallisiin tai terveydelle haitallisiin ammatteihin liittyvät vaaratekijät, ja silloin kun näitä vaaratekijöitä ei ole ollut mahdollista poistaa tai vähentää riittävästi, määräämään, että näissä ammateissa työskenteleville työntekijöille myönnetään joko lyhennetty työaika tai ylimääräistä palkallista lomaa. Viikoittaisen lepoajan varmistamista koskeva määräys sisältyy artiklan 5 kohtaan. Viikoittaisen lepoajan tulee mahdollisuuksien mukaan olla samaan aikaan kuin kyseisessä maassa perinteisesti tai tavanmukaisesti tunnustettu lepopäivä. Artiklan 7 kohdassa edellytetään lisäksi sopimuspuolien varmistavan, että yötyötä tekevät työntekijät hyötyvät toimista, jossa otetaan huomioon työn erityisluonne. Suomen voidaan katsoa täyttävän ehdotetulla lailla uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan työaikaa koskevat määräykset.

2.3.5 Eräiden maiden työaikaa koskeva lainsäädäntö

Ruotsi

Ruotsin työaikalaki (*Arbetsbetslag* 1982:673) on vuodelta 1983. Lain soveltamisala on laaja ja sitä sovelletaan kaikkeen työsuhteessa tehtävään työhön (1 §). Soveltamisalapoikkeuksista säädetään lain 2 §:ssä. Lakia ei sovelleta työhön, jota tehdään sellaisissa olosuhteissa, ettei voida katsoa olevan työnantajan asiana valvoa, miten työ suoritetaan. Lakia ei myöskään sovelleta työhön, jota suorittaa sellainen työntekijä, joka työtehtävät ja työsuhteen ehdot huomioon ottaen on johtavassa tai siihen verrattavassa asemassa tai sellainen työntekijä, joka voi työtehtävänsä huomioon ottaen itse määrätä työajastaan. Lakia ei sovelleta myöskään työhön, jota tehdään työnantajan kotona tai laivalla. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jää myös työ, jota koskee tieliikenteen kuljettajien työaikalaki. Siviili-ilmailussa sovelletaan omia työaikasäännöksiä. Lisäksi julkisessa toiminnassa, kuten puolustusvoimissa, poliisilaitoksessa ja turvallisuuspoliisissa, voidaan poiketa eräistä työaikalain säännöksistä sikäli kuin poikkeukset eivät ole ristiriidassa työaikadirektiivin kanssa.

Työaikalain 3 §:n mukaan työehtosopimuksella, jonka työntekijäkeskusjärjestö (*central arbetstagarorganisation*) on sopinut tai hyväksynyt, voidaan poiketa jopa laista kokonaisuudessaan tai sen tietyistä säännöksistä (esim. säännöllinen työaika, varallaolo, ylityö, lisätyö, lepoajat). Tasoittumisjakson on kuitenkin oltava korkeintaan 12 kuukautta. Paikallisen työntekijäjärjestön (*lokal arbetstagarorganisation*)

solmimalla työehtosopimuksella voidaan enintään kuukauden ajaksi poiketa mm. ylityön enimmäismäärästä, lisätyöstä ja yölevosta.

Työnantaja, joka on sidottu em. työehtosopimukseen saa soveltaa sopimusta myös niihin kyseisellä alalla työskenteleviin työntekijöihin, jotka eivät ole sopimuksen solmineen työntekijäjärjestön jäseniä. Myös poikkeamismahdollisuutta koskevassa 3 §:ssä on nimenomaisesti todettu, ettei työaikalaista poikkeaminen saa olla ristiriidassa työaikadirektiivin kanssa.

Viikoittainen enimmäistyöaika on 40 tuntia. Jos työn luonteen tai työolosuhteiden vuoksi on tarpeen, työaika voidaan järjestää myös niin, että se on keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään neljän viikon tasoittumisjaksolla. (5 §) Vuorokautisesta enimmäistyöajasta ei ole säännöstä.

Jos työntekijän varallaolo työpaikalla on toiminnan luonteen vuoksi välttämätöntä, varallaolo-/päivystysaikaa (*jourtid*) voi olla enintään 48 tuntia neljän viikon aikana tai 50 tuntia kalenterikuukaudessa. Varallaoloksi ei lueta aikaa, jolloin työntekijä tekee työtä. (6 §)

Lisätyötä on osa-aikaisen työntekijän työsopimuksen mukaisen työajan lisäksi tekemä työ. Lisätyötä voidaan tehdä enintään 200 tuntia vuodessa, jos lisätyölle on erityinen syy. Lisätyötä voidaan tehdä myös, kun hätäylityön edellytykset täyttyvät (10 §). Lisätyön päälle voidaan vielä tehdä ns. extra-lisätyötä (*extra mertid*) enintään 150 tuntia kalenterivuodessa, jos siihen on erityisiä syitä eikä tilannetta voida järjestää muilla kohtuullisilla keinoilla (10 a §). Tehdyn lisätyön ja extra-lisätyön yhteenlaskettu kesto ei saa ylittää 48 tuntia neljän viikon aikana eikä 50 tuntia kalenterikuukaudessa.

Ylityötä on työntekijän säännöllisen työajan ja varallaolon lisäksi tekemä työ. Ylityötä laskettaessa työntekijän korvaava lepoaika ja muu vastaava vapaa-aika rinnastetaan säännölliseen työaikaan (7 §). Kun ylityön tekemiselle on erityinen tarve, ylityötä voidaan tehdä enintään 48 tuntia neljän viikon aikana tai 50 tuntia kalenterikuukaudessa, mutta kuitenkin enintään 200 tuntia kalenterivuodessa (8 §). Extra-ylityötä (*extra övertid*) voidaan teettää enintään 150 tuntia kalenterivuodessa, jos extra-ylityön teettämiselle on erityinen syy eikä tilannetta voida järjestää muilla kohtuullisilla keinoilla (8 a §). Tehdyn ylityön ja extra-ylityön yhteenlaskettu kesto

ei saa ylittää 48 tuntia neljän viikon aikana eikä 50 tuntia kalenterikuukaudessa. Työaikalaisissa ei ole säännöksiä ylityökorvauksista.

Jos luonnontapahtuma, onnettomuus tai muu vastaava ennalta-arvaamaton tapahtuma on keskeyttänyt tai uhkaa keskeyttää toiminnan tai uhkaa henkeä, terveyttä tai omaisuutta, voi työnantaja teettää hätäilytystä (*nödfallsövertid*) niin paljon kuin olosuhteet vaativat. Hätäilytyksen teettämisestä on viivytyksettä ilmoitettava paikalliselle työntekijäjärjestölle, jos sellainen työpaikalla on (9 §).

Työaikalaisissa on säännös yhteenlasketusta työajasta. Yhteenlaskettu työaika voi jokaisena seitsemän päivän jaksona olla keksimäärin enintään 48 tuntia neljän viikon ajanjakson aikana. Yhteenlasketussa työajassa loma ja sairauspoissaolo rinnastetaan työaikaan, jos ne sijoittuvat aikaan, jolloin työntekijä muutoin olisi ollut työssä (10 b §).

Yötyöllä tarkoitetaan työtä, josta tavallisesti vähintään kolme tuntia sijoittuu tai josta todennäköisesti vähintään kolmasosa sijoittuu yöaikaan. Yöaika on klo 22 ja 06 välinen aika. Yötyötä tekevän työntekijän työaika ei saa 24 tunnin aikana ylittää keskimäärin kahdeksaa tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana. Jos yötyöhön liittyy erityisiä riskejä tai suurta fyysistä tai henkistä rasitusta, yötyötä saa tehdä enintään kahdeksan tuntia jokaista 24 tunnin jaksoa kohden. Tästä voidaan kuitenkin tilapäisesti poiketa, jos se on tarpeen erityisten, ennalta-arvaamattomien olosuhteiden vuoksi ja jos työnantaja antaa työntekijälle vastaavan korvaavan lepoajan (13 a §).

Vuorokausilepona (*dygnsvila*) on annettava vähintään 11 tunnin yhdenjaksoinen vapaa jokaista 24 tunnin jaksoa kohden. Tästä voidaan poiketa, jos jotkin erityiset, ennalta-arvaamattomat olosuhteet niin edellyttävät. Työnantajan on tällaisessa tapauksessa annettava työntekijälle korvaava lepoaika. Vuorokausilepoon tulee sisältyä klo 24 ja 05 välinen aika. Tästä voidaan kuitenkin poiketa, jos työ sen laatu tai yleinen tarve huomioon ottaen tai muista erityisistä olosuhteista johtuen on sellaista, että sitä on tehtävä klo 24 ja 05 välillä (13 §).

Viikkolepona (*veckovila*) on annettava vähintään 36 tunnin yhdenjaksoinen vapaa jokaista seitsemän päivän jaksoa kohti. Jos mahdollista, viikkolepo on sijoitettava viikonlopun yhteyteen. Viikkolepoon ei lasketa varallaoloaikaa, jolloin työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa myös työpaikan ulkopuolella. Viikkolepoa kos-

kevasta säännöksestä voidaan kuitenkin tilapäisesti poiketa, jos erityiset, ennalta-arvaamattomat olosuhteet niin vaativat. Työnantajan on tällöin annettava työntekijälle vastaava korvaava lepoaika (14 §).

Taukojen (raster) aikana työntekijällä on oikeus poistua työpaikalta. Työnantaja määrää etukäteen taukojen keston ja sijoittelun niin tarkasti kuin on mahdollista. Tauko on annettava viimeistään viiden tunnin työskentelyn jälkeen (15 §). Jos se on työskentelyolosuhteiden, sairastumisen tai muun ennalta-arvaamattoman syyn vuoksi välttämätöntä, tauot voidaan vaihtaa mahdollisuuteen ruokailu-työpaikalla. Tällainen ruokailutauko on työaika (16 §).

Työnantajan on järjestettävä työt niin, että työntekijällä on taukojen lisäksi mahdollisuus lyhyempiin ”pauzeihin” (*pauser*), jotka ovat työaika. Jos työskentelyolosuhteet niin edellyttävät, voidaan näiden paussien sijaan antaa erityisiä työtaukoja (*arbetspauser*), joiden kestosta ja sijoittelusta työnantaja päättää etukäteen niin yksityiskohtaisesti kuin mahdollista (17 §).

Työnantajan on pidettävä kirjaa päivystysajasta, ylityöstä ja lisätyöstä. Työntekijällä on oikeus osallistua kirjanpidon laatimiseen (11 §). Työnantajan on ilmoitettava säännöllisen työajan ja päivystysajan sijoittelua koskevista muutoksista vähintään kaksi viikkoa ennen, ellei lyhyempi aika ole välttämätön työn luonteen tai ennalta-arvaamattomien olosuhteiden vuoksi (12 §).

Ruotsin työaikalaissa on säännös ns. luottamustyöajasta (*förtroende/oreglerad arbetstid*). Se perustuu työaikalain 3 §:ssä säädettyyn mahdollisuuteen poiketa työaikalain soveltamisesta työehtosopimuksella. Förtroendearbetstid-järjestelmästä ei näin ollen ole laissa omia säännöksiä, vaan kyse on työaikalain soveltamisalan tulkinnasta. Työehtosopimuksilla on voitu sopia tarkemmin mm. siitä, millaisissa tehtävissä luottamustyöaika voidaan käyttää. Näin on tehty muun muassa julkista sektorin tietyistä tehtävistä.

Norja

Norjassa työaika koskevat säännökset sisältyvät työympäristölain (*arbeidsmiljøloven*) 10 lukuun. Lakia ei sovelleta johtavassa asemassa olevaan työntekijään eikä itsenäisessä asemassa olevaan työntekijään.

Säännöllinen työaika saa olla enintään 9 tuntia 24 tunnin aikana ja 40 tuntia seitsemän päivän ajanjaksolla. Jos työ on kokonaan tai enimmäkseen ”luonteeltaan passiivista” (av passiv karakter), säännöllistä työaika voidaan pidentää puolella passiivisen työn kestosta, mutta kuitenkin enintään kahdella tunnilla 24 tunnin aikana ja 10 tunnilla seitsemän päivän ajanjaksolla. Työsuojeluviranomaisen luvalla säännöllinen työaika voi olla 13 tuntia 24 tunnin aikana ja 48 tuntia seitsemän päivän ajanjaksolla. Työpaikan ulkopuolella tapahtuvasta päivystyksestä/varallaolosta vähintään 1/7 lasketaan viikoittaiseen työaikaan. Tästä on laissa kuitenkin joitakin poikkeuksia.

Ylityön enimmäismäärät ovat 10 tuntia seitsemän päivän aikana, 25 tuntia neljän peräkkäisen viikon aikana ja 200 tuntia 52 viikon aikana. Työehtosopimuksen soveltamisalalla työnantaja ja työntekijöiden edustaja voivat sopia ylityön tekemisestä 20 tuntia seitsemän päivän aikana, kuitenkin enintään 50 tuntia neljän peräkkäisen viikon aikana ja 300 tuntia 52 viikon aikana. Jos osapuolet eivät pääse sopimukseen, työnantaja voi työsuojeluviranomaisen luvalla voi teettää 20 tuntia. Ylityökorvaus on vähintään 40 prosentilla korotettu palkka.

Vuorokausilepo on 11 tuntia ja viikkolepo 35 tuntia, joka on mahdollisuuksien mukaan sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Työntekijällä on oikeus taukoon, kun työaika ylittää 5,5 tuntia. Lisäksi työntekijällä on oikeus puolen tunnin taukoon, kun työaika ylittää kahdeksan tuntia. Tauko luetaan työaikaan, jos työntekijä ei saa tauon aikana poistua työpaikalta tai jos ei ole järjestetty taukotilaa.

Työaika ei saa sijoittaa ennen sunnuntaita tai pyhäpäivää klo 18 ja ennen seuraavaa arkipäivää klo 22 väliselle ajalle. Joulun, pääsiäisen ja helluntain osalta ajat ovat vastaavasti klo 15 ja 22. Työtä saa tehdä sunnuntaina tai pyhäpäivänä vain, jos se työn luonteen vuoksi on välttämätöntä. Työehtosopimuksen soveltamisalalla työnantaja ja työntekijöiden edustaja voivat sopia sunnuntaityön tekemisestä.

Työaikasäännöksistä voidaan poiketa, kun kyse on hengen tai omaisuuden uhkasta onnettomuuden, luonnontapahtumien tai muiden vastaavien syiden vuoksi, kun työntekijälle turvataan korvaava lepoaika. Tietyistä työaikasäännöksistä voidaan poiketa työehtosopimuksella (tariffavtal).

Saksa

Saksassa työaikalakia (*Arbeitszeitgesetz*) sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkiin palkansaajiin pois lukien muutamat erityisryhmät, joita ovat johtavassa asemassa työskentelevät toimihenkilöt, johtavat ylläkärit, julkisten palveluiden johtajat ja heidän edustajansa, sekä itsenäisessä asemassa toimivat julkishallinnon virkamiehet, palkansaajat, jotka työskentelevät kotitaloudessa yhdessä heihin luottamussuhteessa olevien henkilöiden kanssa, ja jotka vastuullisesti kasvattavat, hoitavat tai opettavat heitä, liturginen ala kirkoissa ja uskonnollisissa yhteisöissä, alle 18-vuotiaat, joita koskee nuorisotyösuojalaki (*Jugendarbeitsschutzgesetz*), kauppa-alusten miehistön jäsenet, joita koskee merityölaki (*Seearbeitgesetz* ja lentokoneiden miehistöt. Näiden lisäksi sotilaille ja saksalaisen virkamiestatuksen (*Beamter*) omaaville on olemassa omat työaikasäädöksensä.

Saksan työaikalain mukaan päivittäinen työaika ei lähtökohtaisesti saa ylittää 8 tuntia. Sitä voidaan kuitenkin pidentää enintään 10 tunnin pituiseksi, mikäli kuuden kalenterikuukauden sisällä tai 24 viikon sisällä ei keskimäärin ylitetä 8 työtuntia päivää kohden. Yötyön kohdalla enintään 8 tunnin keskimääräisen työmäärän työpäivää kohden on täytyttävä kuukauden sisällä. Poikkeuksellisissa olosuhteissa tai hätätilanteessa on eräillä aloilla tiukin rajauksin mahdollista poiketa edellisistä säännöksistä, kunhan keskimääräinen viikkotyöaika ei ylitä 48 tuntia kuuden kalenterikuukauden tai 24 viikon sisällä.

Saksan työaikalaisissa työjaksojen välinen lepoaika on määritelty lähtökohtaisesti vähintään 11 tunnin pituiseksi. Tästä on kuitenkin mahdollista poiketa sairaaloissa, hoitolaitoksissa, ravintoloissa ja muissa ravitsemuslaitoksissa, liikennepalveluissa, radiotyössä, maanviljelyksessä ja eläintenhoidossa niin että lepoaika jää vähintään 10 tunnin pituiseksi. Tämä on kuitenkin korvattava tarjoamalla jokaista vähennystä kohden yksi vähintään 12 tunnin lepojako kalenterikuukauden tai neljän viikon sisällä.”

Luottamustyöaika

Saksassa on käytössä työajanjärjestelymalli, jota kutsutaan luottamustyöajaksi. Työntekijän työaikaan sovelletaan normaaleja Saksan työaikalain (*Arbeitszeitgesetz*, v. 1994) pakottavia säännöksiä. Luottamustyöajalla ei ole olemassa erillistä säädöspohjaa vaan lain tulkinta on antanut mahdollisuuden tämän tyyppisille työaikajärjestelyille.

Luottamustyöajan keskeinen sisältö on työaikavelvoitteiden itsenäinen täyttäminen työaikaraamien sisällä, mahdollisesti tiettyjen ennalta sovittujen palvelu- ja toiminta-aikojen puitteissa. Samalla luovutaan työajan seurannasta ja työntekijä päättää itse työajan sijoittamisesta ja mahdollisesti myös työskentelypaikasta, jota työnantaja ei seuraa.

Luottamukseen perustuvalla työajalla työskenteleviä koskevat mm. seuraavat Saksan työaikalain vaatimukset (*Arbeitszeitgesetz 3-7 ja 9-12 §:t*): 8 tunnin päivittäinen työaika (keskimääräisesti 6 kuukauden ajanjakson aikana) ja 10 tunnin päivittäinen enimmäistyöaika, 60 tunnin enimmäisviikkotyöaika, 48 tunnin keskimääräinen enimmäisviikkotyöaika 6 kalenterikuukauden aikana, lepoajat, 11 tunnin vuorokausilepo sekä kieltö tehdä töitä sunnuntaisin ja lakisääteisinä vapaapäivinä.

Luottamukseen perustuvaa työaikaa sovelletaan kaikkiin, joihin sovelletaan työaikalakia (ei mm. johtavassa asemassa olevat työntekijät).

Työaikakirjanpidosta ei työaikalain vaatimusten mukaan voida pääsääntöisesti luopua. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia, että työntekijä itse huolehtii työajan kirjaamisesta.

Viimesijainen vastuu työaikakirjanpidon olemassaolosta säilyy kuitenkin työnantajalla. Työpaikkaneuvostolla on oikeus pyytää työnantajaa luovuttamaan työaikakirjanpito niiden työntekijöiden osalta, jotka noudattavat luottamukseen perustuvaa työaikaa. Lisäksi joillakin työpaikoilla työpaikkaneuvoston on ensin hyväksyttävä luottamukseen perustuvan työaikamallin käyttöönotto.

2.4 Nykytilan arvio

Työaikakäytännöt ovat monipuolistuneet ja edelleen monipuolistumassa ja erilaisumassa kaikilla työnantajasektoreilla. Yhtenä keskeisenä syynä tähän on sekä globalisaatiosta että kansallisista syistä johtuvan kilpailun lisääntyminen tuotanto- ja palvelutoiminnoissa ja siitä johtuva tarve sopeuttaa työajat vaihteleviin tarpeisiin.

Suomalaisten yritysten tytäryhtiöt ja yhteistyökumppanit toimivat kaikkialla maapallolla, jolloin työtäkin tehdään kaikkina vuorokauden aikoina. Myös suomalainen yhteiskunta on jossakin määrin muuttunut seitsemänä päivänä viikossa 24 tuntia auki olevaksi yhteiskunnaksi. Kaupan aukioloaikojen vapautuminen on yksi osoitus edellä luonnehditusta kehityskulusta. Tarve tehdä ja teettää työtä erilaisissa jaksoissa ja eri vuorokauden aikoina on siten lisääntynyt. Yksityiskohtaiset jaksotyö- ja yötyöluettelot eivät kaikin osin vastaa nykyisen työelämän tarpeisiin.

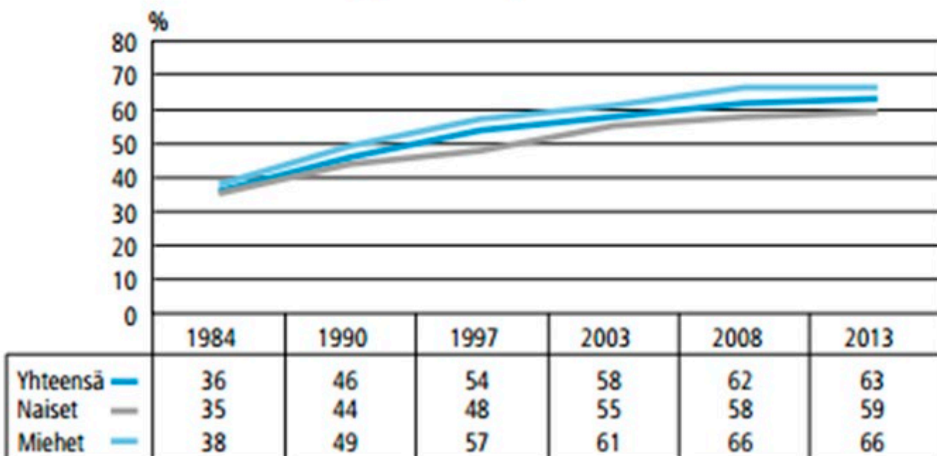
Työaikoja on perinteisesti säännelty pakottavalla lainsäädännöllä ja valtakunnallisilla työehtosopimuksilla ja vastaavasti virkaehtosopimuksilla. 1990-luvulla työaika-järjestelyistä sopiminen siirtyi enenevässä määrin työpaikkatasolle. Tähän antoivat mahdollisuuden sekä vuoden 1996 työaikalaki että sen nojalla solmitut liittokohtaiset työehtosopimukset ja niissä olevat paikallisia osapuolia kelpuuttavat lausekkeet. Paikallisen sopimisen yleisyys on kuitenkin vaihdellut eri aloilla. Työehtosopimusiin perustuva paikallinen sopiminen on myös jatkossa työpaikkakohtaisen sopimisen perusta.

Toisaalta työaikojen määräytyminen on jossain määrin siirtynyt ja on edelleen siirtymässä ”markkinoille”. Paikallisen sopimisen ohella tietotekniset mahdollisuudet (etätyö, tavoitettavuus), työorganisaatioiden kilpailulliset ja taloudelliset paineet, työvoiman toimihenkilöllistyminen ja työntekijöiden monipuolistuvat työaikaodotukset murentavat perinteistä yhtenäistä työaikaparadigmaa. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrien mukaan esimerkiksi etätyöskentely on lisääntynyt noin kolmanneksella vuosina 2012–2016. Vuonna 2016 etätyötä vähintään kuukausittain teki jo joka viides palkansaaja. Joustavien työaikajärjestelmät taas yleistyivät vuosien 2006 ja 2016 välillä koskemaan 60 prosentista 70 prosenttia palkansaajista. Pirstanoituneessa palveluyhteiskunnassa työaikoja ei voi enää säädellä kuten homogeenisessa teollisuusyhteiskunnassa. Tuotanto- ja palvelutoiminta on pitänyt sopeuttaa markkinoiden tarpeisiin, mikä samalla on merkinnyt työaikoihin kohdistuvia joustovaatimuksia.

Niin ikään työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ovat puoltaneet joustavien työaikajärjestelyjen mahdollisuuksien lisäämistä lainsäädäntöön. Esimerkiksi käytössä olevat liukuvan työajan järjestelyt, jossa työntekijä saa päättää työhöntulonsa ja työstä lähtemisensä ajat, ovat merkittäväällä tavalla lisänneet työntekijän mahdollisuuksia sovittaa yhteen työn ja yksityiselämän

tarpeita. Suomi on liukuvien työaikajärjestelyjen kärkimaita Euroopassa (Euroopan komissio 2010). Tilastokeskuksen (2013) työolotutkimuksen mukaan naisista 59 prosenttia ja miehistä 66 katsoo voivansa vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihinsa vähintään puolella tunnilla. Toisaalta vuonna 2013 palkansaajista vain 33 % koki voivansa vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihinsa tarpeeksi omien tarpeiden mukaan. Sukupuolittain tarkasteltuna 39 prosenttia miehistä ja vain 29 prosenttia naisista koki työaikajärjestelynsä tarpeeksi joustaviksi. Lisäksi osuus työntekijöistä, jotka voivat vaikuttaa työaikaansa on pysynyt lähes muuttumattomina koko 2000-luvun, vaikka juuri viimeisen 15 vuoden aikana teknologian tuomat mahdollisuudet ovat vapauttaneet työntekoa ajasta ja paikasta riippumattomaan suuntaan.

Kuvio 1. Voi vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin vähintään puolella tunnilla (lähde: Tilastokeskus)

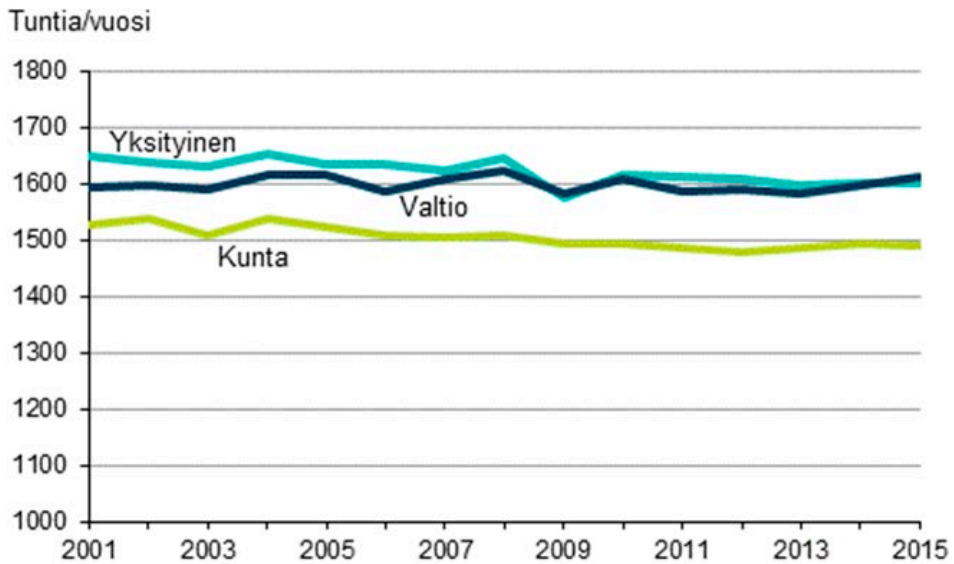


Liukuvan työajan järjestelyjen laventaminen, ajasta ja paikasta riippumattoman työn vapauttaminen yksityiskohtaisesta työaikasäännöksistä sekä työaikapankki-sääntelyn saattaminen lakiin ovat vastauksia lisääntyneisiin joustotarpeisiin.

Työaikalain uudistuksella ei ole tarkoitus vaikuttaa vuosityöaikoihin. Keskimääräisillä toteutuneilla vuosityöajoilla ja niiden jakautumisella palkansaajien kesken on kuitenkin merkitystä myös arvioitaessa työaikalain mukaisia työaikajärjestelyitä.

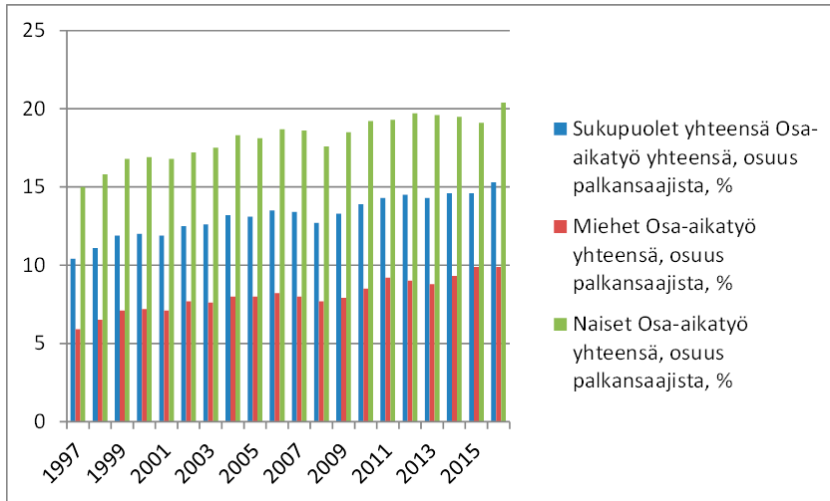
Keskimääräinen työaika (tehdyt työtunnit/palkansaajat) on Suomessa viime vuosikymmeninä hieman lyhentynyt/vähentynyt. Vuonna 1993 työtunteja palkansaajaa kohti oli keskimäärin 1627, kun vuonna 2015 palkansaajien tehty vuosityöaika oli keskimäärin 1574 tuntia.

Kuvio 2. Tehdyt työtunnit sektoreittain



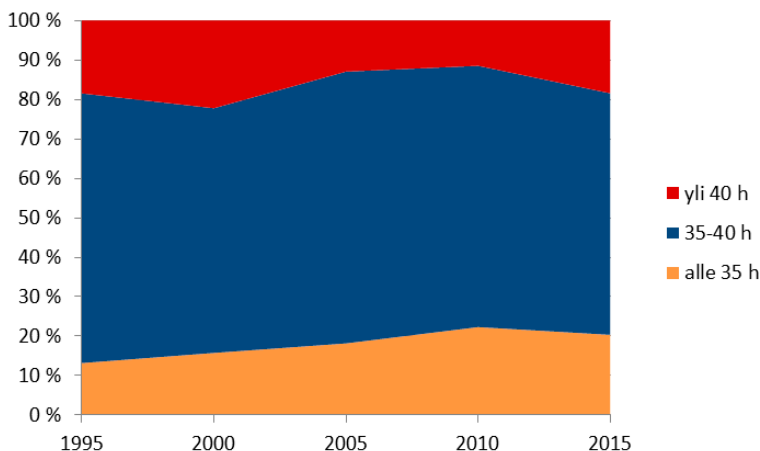
Tehdyt työntunnit ovat vähentyneet varsinkin yksityisellä sektorilla. Valtiolla työtunnit ovat pysyneet kutakuinkin vakiona läpi tarkasteltavan ajanjakson. Kuntasektorilla trendi on laskeva, mutta ei niin merkittävä kuin yksityisellä sektorilla.

Vuonna 2015 naispalkansaajien tehty vuosityöaika oli 1469 tuntia, kun vastaava luku miehillä oli 1685 tuntia. Naisten tehtyjä vuosityöaikoja vähentävät erityisesti osa-aikatyö ja perhevapaat. Kaksi kolmasosaa osa-aikaisista palkansaajista on naisia, ja naisilla perhevapaat lyhentävät tehtyä työaika enemmän kuin miehillä. Miesten ja naisten työajat eivät kuitenkaan eroa toisistaan siinä määrin kuin yleensä Euroopassa, koska meillä naisten työsuhteet ovat pääosin kokoaikaisia. Lisäksi naisten työllistymisaste on eurooppalaisittain korkea. Naisten ja miesten työllisyysaste-ero on EU:n pienin.

Kuvio 3. Osa-aikatyön osuus palkansaajista sukupuolittain

Osa-aikatyöhön liittyvät erityisesti lisätyötä ja lisätyösuostumusta koskevat säännökset. Säännösten toimivuutta arvioitaessa joudutaan ottamaan huomioon myös säännösten vaikutukset eri sukupuoliin. Työaika-suojelun näkökulmasta tilanne poikkeaa eri työntekijäryhmien osalta toisistaan: toisia on suojattava ylipitkiltä työvuoroilta ja työviikoilta ja osa-aikatyöntekijät kaipaavat lisätunteja tavalla, joka mahdollista henkilökohtaisen elämän suunnittelun sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen.

Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan tyypillisesti 35–40 tuntia työskentelevien osuus Suomessa on laskenut 68 prosentista 61 prosenttiin vuosien 1995 ja 2015 välillä. Lyhyttä työviikkoa tekevien osuus on kasvanut tasaisesti. Pitkää työviikkoa tekevien osuus laski vuosina 2000–2010, mutta kasvoi jälleen vuonna 2015.

Kuvio 4. Tyypillinen viikkotyöaika (Euroopan työolotutkimus, Suomi)

Monimuotoiset (polarisoituneet) työajat ovat johtaneet myös siihen, että erilaistuvat työajat kohtelevat eri palkansaajaryhmiä ja yksilöitä eri tavalla. Selkeimmin tämä näkyy sellaisissa ääritilanteissa, joissa tietty ydintyövoima tekee ylipitkää viikkotyöaika mutta voi päättää itse pitkälti työajastaan ja joissa toisaalta helposti korvattava vähemmän ammattitaitoa vaativa työvoima tekee epätyypillisiä ja silputtuja työaikoja tarkalleen työnantajan määräämänä aikana. Vaihteleviin ja ennakoimattomiin työvoimatarpeisiin vastataan vaihtelevan työajan järjestelyillä. Tähän kategoriaan kuuluvat myös tarvittaessa työhön kutsuttavat, joiden toteutuneet työajat vaihtelevat kuukaudesta toiseen. Työaikalaissa tulee ottaa huomioon myös tämän tyyppiset työaikajärjestelyt.

3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET

3.1 Tavoitteet

Voimassa oleva työaikalaki on vuodelta 1996. Tämän jälkeen työelämässä on tapahtunut monenlaisia muutoksia, joilla on vaikutuksia käytössä oleviin työaikajärjestelyihin. Työaikalain kokonaisuudistuksen tavoitteena onkin päivittää voimassa oleva työaikalaki 2020-luvun tarpeisiin.

Käynnissä oleva työelämän murros asettaa yhä enenevässä määrin työaikoihin kohdistuvia vaatimuksia. Työtä tehdään ja teetetään yhä useammin ympärivuorokautisesti ja kaikkina viikonpäivinä. Tämä koskee sekä elinkeinoelämää että yhteiskunnallisia toimintoja, joiden jatkuvuus on turvattava työaikalain säännöksillä.

Työnteon muodot ja tavat ovat muuttuneet viime vuosikymmenien aikana. Yhä useamman työtehtävät pitävät sisällään tiedon etsimistä ja käsittelyä. Työn tekeminen ei ole enää kaikin osin sidottua tiettyyn aikaan ja paikkaan. Tämän tyyppisissä tehtävissä työnantajan johto- ja valvonta eivät kohdistu niinkään työhön käytettyyn aikaan kuin saavutettuihin tuloksiin. Tällaisessa työssä työtä voidaan tehdä työntekijän valitsemassa työpaikassa ja pitkälti myös työntekijän itsensä päättämänä ajankohtana. Järjestely perustuu viime kädessä osapuolten väliseen luottamukseen ja työntekijän raportointiin viikkotunteihin. Tällaisen kehityksen voidaan olettaa jatkuvan. Tällaisia luottamustyöaikaa koskevia järjestelyjä on otettu käyttöön muun muassa Ruotsissa ja Saksassa.

Työelämän monimuotoistumisesta huolimatta työaikasääntelyn tavoitteet ovat edelleen perinteiset eli työntekijöiden enimmäistyöaikojen ja toisaalta vähimmäislepoaikojen turvaaminen työaikadirektiivissä säädetyllä tavalla. Tässä tarkoituksessa mm. työajaksi luettavan ajan käsitteestä säädetään pakottavalla tavalla. Niin ikään lisä- ja ylityön määritelmät ja lisä- ja ylityön tekemisen edellytyksenä olevasta työntekijän suostumuksesta säädettäisiin pakottavalla säännöksellä. Myös enimmäistyöaikaa koskeva säännös olisi pakottava, ja siihen luettaisiin kaikki tehdyt työtunnit.

Direktiivin 17, 18 ja 19 artiklassa olevien poikkeamismahdollisuuksien käyttöön oton tavoitteena on turvata eri alojen toimintaedellytykset ja tehtävien asettamat erityiset tarpeet. Tätä tarkoitusta palvelevat muun muassa jaksotyöaikaa ja yötyötä koskevat säännökset, jotka on pyritty modernisoimaan vastaamaan nyky-yhteiskunnan vaatimuksia direktiivin sallimissa rajoissa.

Toisaalta sääntelyllä on tarkoitus luoda edellytyksiä sekä työnantajan että työntekijöiden tarpeista lähteville työaikajoustoille. Tavoitteeseen pyritään lisäämällä joustoja liukuvan työajan järjestelyihin ja luomalla uusi joustotyöajan malli käytettäväksi tehtävissä, jotka ovat ajasta ja paikasta riippumattomia. Lisäksi työpaikkakohtaiselle sopimiselle avataan uusia mahdollisuuksia.

Alakohtaisten tarpeiden huomioon ottaminen työaikasääntelyssä on edelleen olennaista. Tässä tarkoituksessa lain semidispositiivisten säännösten määrä on merkittävä. Valtakunnallisten sopijapuolten välisillä työ- ja virkaehtosopimuksilla voidaan poiketa lain muutoin pakottavista säännöksistä ja ottaa käyttöön järjestelyitä, jotka ovat kullakin alalla tarkoituksenmukaisia.

Lainsäädännön tavoitteena on, että säännöllisen työajan järjestelyistä voidaan sopia myös yksittäisen työnantajan ja valtakunnallisen työntekijäliiton kesken. Säännöllisen työajan järjestelyistä sovittaessa osapuolten sopimustasapainoa on tarve turvata sillä, että työntekijäpuolelta sopijapuolena tulee olla valtakunnallinen liitto.

Sääntelyn tavoitteena on lähentää järjestäytyneen ja järjestäytymättömän työnantajan oikeutta soveltaa alakohtaisia työehtosopimusmääräyksiä. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle turvataan nykyistä laajempi mahdollisuus soveltaa paikallisen sopimisen sallivia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä vastaavilla edellytyksillä kuin on mahdollista sopia järjestäytyneessä yrityksessä. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvista paikallisista säännöllisen työajan järjestelyistä sopimuksen osapuolena voi olla myös luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja tai henkilöstö yhdessä. Sopimus olisi tehtävä työehtosopimuksen paikallisen sopimisen lausekkeiden asettamissa rajoissa.

Voimassa olevalla lailla laitettiin kansallisesti täytäntöön työaikadirektiivi. Lain pohjana on työaikadirektiivin työ- ja lepoaikoja koskevat säännökset. Voimassa olevan lain säätämisen jälkeen direktiivin sisältö on täsmentynyt Euroopan unionin tuomioistuimen annettua kymmenittäin direktiiviä koskevia ratkaisuja. Voimassa olevan työaikalain säännökset eivät ole kaikin osin täyttäneet direktiivin asettamia vaatimuksia. Erityisesti päivystysajan lukemista työaikaan ja korvaavien lepoaikojen antamista koskevat säännökset eivät ole olleet direktiivistä annetun oikeuskäytännön mukaisia. Tavoitteena on, että ehdotetulla lailla nämä puutteet korjataan. Toisaalta tavoitteena on hyödyntää niitä mahdollisuuksia, joita direktiivi kansallisella sääntelyllä antaa.

Direktiivin viikoittaista enimmäistyöaika koskeva 6 artikla määrittää vuosittaisen enimmäistyöajan, johon on luettava kaikki tehdyt työtunnit. Voimassa olevasta laista poiketen työpaikalla tapahtuvan lääkäripäivystyksen tunnit ovat työajaksi luettavaa aikaa ja siten myös ne tunnit on otettava huomioon enimmäistyöajoissa. Vaikka

enimmäistyöaikaan siirtyminen mahdollistaisi nykyistä enemmän säännöllisen työajan lisäksi tehtäviä tunteja, se ei kaikilla aloilla ja tietyissä erityistä osaamista vaativissa tehtävissä ole riittävä. Tällaisia tehtäviä ovat tietyt lääketieteen erityisosaamisalueet, kuten anestesia- ja lääketieteiden tehtävät. Tältä osin tavoitteena on hyödyntää direktiivin mahdollisuuksia poiketa työaikalain muutoin pakottavista säännöksistä.

3.2 Toteuttamisvaihtoehdot

Työaikalain tulee jatkossakin olla sovellettavissa kaikilla aloilla palvelussuhteen laadusta riippumatta. Lain soveltamisalaan tulee edelleen kuulua työsuhteessa yksityisellä että julkisella sektorilla työtä tekevät työsuhteen kestoajasta tai työtuntien määrästä riippumatta. Niin ikään virkasuhteessa työskentelevät valtion virkamiehet ja kunnan, kuntayhtymän ja seurakuntien palveluksessa olevat viranhaltijat kuuluvat edelleen lain soveltamispiiriin. Soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät edelleen ne, joiden työajasta säädetään erikseen sekä työaikalain soveltamisalapoikkeusten piiriin kuuluvat.

Lain valmistelun yhteydessä on pohdittu sitä, pitäisikö niin sanottua asiantuntijatyötä säädellä omassa laissaan. Koska asiantuntijatyön määrittäminen ei ole ollenkaan yksiselitteistä ja koska asiantuntijatyössä työaikojen järjestämiseen ei liity sellaisia piirteitä, joita ei voitaisi ottaa huomioon yleisessä työaikalaisessa, erillisen asiantuntijatyötä koskevan lain valmistelusta luovuttiin.

Työaikalain soveltamisalaan kuuluisi kaikenlaisia tyypin työtä, mukaan lukien ns. asiantuntijatyötä. Asiantuntijatyötä tehdään sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Sen tekeminen voi olla aikaan ja paikkaan sidottua mutta myös sellaista, että asiantuntija saa itse vaikuttaa työajajärjestelyihinsä, olipa kysymys työntekopaikasta tai siitä, milloin työn tekeminen on tarkoituksenmukaisinta. Asiantuntijatyön erityispiirteet on pyritty ottamaan lain sisällössä huomioon.

Työaikasääntely on perinteisesti rakentunut työajaksi luettavan ajan ja toisaalta lepoajan käsitteille. Työajaksi luettava aika määritellään työhön käytetyksi ajaksi ja ajaksi, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Työajan käsitteellä on merkitystä paitsi enimmäistyöaikojen sekä lisätyön

ja ylityön määrittelyssä myös työstä maksettavien ylityökorvausten määräytymiseen. Tältä osin työaikalaki poikkeaa työaikadirektiivin sääntelystä, jossa on säännöksiä ainoastaan työ- ja lepoajoista, ei niistä maksettavista korvauksista. Lisäksi haasteena on, että työaikalain mukainen työajan käsite ja työsopimuksessa sovittu työaikakäsite voivat erota toisistaan.

Voimassa olevan lain mukaan työajaksi ei ole luettu muun muassa matkustamiseen käytettyä aikaa, vaikka työntekijä on matkalla työnantajan määräyksestä, eikä voi viettää aikaa haluamallaan tavalla. Lakiehdotuksen valmistelun aikana pohdittiin mahdollisuutta säätää työajaksi luettavan ajan ja lepoajan ohella myös työhönsidonnaisuusajasta, jota ei luettaisi enimmäistyöaikoihin. Työhönsidonnaisuusajalla voitaisiin säädellä sellaista aikaa, jolloin työntekijä on sidottu muun muassa matkustamiseen, koulutukseen tai muuhun työnantajan määräämään toimintaan. Työhönsidonnaisuusaikaa koskevassa sääntelyssä olisi mahdollista ratkaista esimerkiksi matkustamisen ja lepoaikojen väliseen suhteeseen liittyviä kysymyksiä.

Tässä esityksessä sääntely perustuu kuitenkin voimassa olevan lain tapaan työajaksi luettavan ajan ja lepoaikojen käsitteille. Työajaksi luettavan ajan ulkopuolella tapahtuvan matkustamisen kuormittava vaikutus on pyritty ottamaan huomioon säännöksellä, jonka mukaan työnantajan on työaikajärjestelyin varmistettava, että työntekijälle turvataan matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen.

Työaikalain rinnalla valtakunnallisilla alakohtaisilla työehtosopimuksilla ja vastaavasti virkaehtosopimuksilla on ollut ja tulee olemaan merkittävä rooli työaikojen määrittäjänä. Laissa on oltava työaikoja koskevat keskeiset säännökset, mutta lain muutoin pakottavista säännöksistä tulee voida laajasti sopia alakohtaiset tarpeet huomioon ottaen. Mainituilla sopimuksilla voidaan poiketa säännöksistä myös työntekijän etuja heikentäen. Työ- ja virkaehtosopimusosapuolten sopimustasapaino sekä sopimukseen liittyvät työehtosopimuslain mukaiset valvontamekanismit turvaavat työntekijöiden asemaa asianmukaisella tavalla.

EU-direktiivien toimeenpano on mahdollista kansallisilla, työntekijät ja virkamiehen laajasti kattavilla työ- ja virkaehtosopimuksilla. Työaikadirektiivissä on myös nimenomaisia säännöksiä, joiden mukaan työehtosopimuksilla voidaan poiketa esimerkiksi vertailujaksojen (tasoittumisjaksojen) pituudesta.

Vaikka työaikasääntely voitaisiin pitkälti toteuttaa työ- ja virkaehtosopimusmääräyksin, on perusteltua edelleen säätää lailla enimmäistyöajoista, niiden sijoittumiseen liittyvistä rajoituksista sekä vähimmäislepoajoista lailla.

Lain säännösten ja työehtosopimusmääräysten välinen suhde voidaan rakentaa voimassa olevaa työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmää kunnioittaen eli antamalla työehtosopimusmääräyksille etusija suhteessa lain säännöksiin tai lain nojalla solmittuihin työpaikkatason sopimuksiin. Toinen vaihtoehto olisi säätää mahdollisuudesta työpaikkatason sopimuksilla ohittaa työnantajaa muutoin normaalisivuuden tai yleissitovuuden perusteella sitovat työehtosopimusmääräykset. Ehdotuksessa laissa työehtosopimusmääräysten ja paikallisesti sovittavien ehtojen välinen suhde on ratkaistu kunkin asian luonteen huomioon ottavalla tavalla.

Suomessa työsuhteen vähimmäisehdot määräytyvät lain vähimmäispakottavuutta koskevien säännösten ohella alakohtaisilla työ- ja virkaehtosopimuksilla. Yleissitovaksi vahvistetuilla työehtosopimuksilla määritellään myös alalla toimivien järjestäytymättömien yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden vähimmäistyöehdot työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä säädetyllä tavalla. Järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta sopia yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuut-tavan lausekkeen mukaisesti säädetään paitsi työsopimuslaissa myös työaikalaisissa ja vuosilomalaissa. Paikallisen sopimisen pelisäännöt järjestäytymättömissä yrityksissä olisi ratkaistava kokonaisuutena.

Työaikadirektiivi sallii niin sanotun opt out -järjestelmän käytön. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työaikadirektiivin enimmäistyöajoista saadaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin direktiivissä määritellyin reunaehdoin. Suomessa ei ole käytetty tätä direktiivin mahdollistamaa järjestelyä. Jotta tietyt erikoissairaanhoidopalvelut voidaan jatkossa turvata, tulisi myös Suomessa sallia rajattu opt out- järjestelmän käyttö. Järjestelmän käyttöön otto voidaan toteuttaa eri tavoilla. Tällaisia mahdollisuuksia olisi järjestelmän salliminen tietyillä rajatuilla aloilla tai tehtävissä suoraan lain nojalla tai yleisenä enimmäistyöaikojen ohittavana järjestelynä. Toisena vaihtoehtona on toteuttaa järjestely työehtosopimusjärjestelmän kautta siten, että järjestelmän käytön reunaehdot sovittaisiin kollektiivisesti alan työmarkkinaosapuolten kesken. Tässä esityksessä on päädytty jälkimmäiseen vaihtoehtoon. Tällä tavoin mekanismin käyttöön otossa voidaan ottaa huomioon

kunkin alan erityspiirteet sekä -tarpeet työmarkkinaosapuolten yhteistä käsitystä kunnioittamalla.

3.3 Keskeiset ehdotukset

Ehdotettu laki rakentuu työaikadirektiivin säännöksille ja niiden tulkintaa selventäville Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisuille. Myös Suomea sitovat kansainväliset sopimukset ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan asettamat vaatimukset on ehdotusta laadittaessa otettu huomioon.

Lain soveltamisalaa koskevilla säännöksillä lain soveltamisala selkeytyy suhteessa voimassa olevaan lakiin. Joiltakin osin soveltamisala laajenee hieman. Toisaalta niin sanotuilla joustotyöaikaa koskevalla säännöksellä käyttöön tulisi eräänlainen kevyempi työaikalain soveltaminen. Tällainen työaika voisi olla käytössä ajasta ja työnteokopaikasta riippumattomassa työssä. Käytännössä tällainen työ olisi lähinnä ylempien toimihenkilöiden tekemää asiantuntijatyötä.

Voimassa olevan lain nojalla on annettu asetuksia, joilla tietyt tehtävät ja toiminnot on jätetty työaikasääntelyn ulkopuolelle. Asetuksilla työaikalain ulkopuolelle on jätetty tietyt valtion ja evankelisluterilaisen kirkon tehtävät. Ehdotettuun lakiin ei sisältyisi tällaista asetuksenantovaltuutta. Asetukset, joiden nojalla tietyissä töissä ja tehtävissä voidaan poiketa työaikalain soveltamisalasta, ovat perustuslain kannalta ongelmallisia. Tästä syystä lain soveltamisala on kirjoitettu nykyistä yleisempään muotoon ja tavalla, jolla nykyisten asetusten sisältö saadaan otetuksi huomioon siltä osin kun tehtävät ovat sellaisia, jotka voidaan työaikadirektiivin näkökulmasta jättää työaikasääntelyn ulkopuolelle.

Ehdotuksen 2 luvussa olisivat säännökset työajaksi luettavasta ajasta ja varallaolosta. Säännökset on laadittu siten, että niissä on otettu huomioon työaikadirektiivin pakottavat säännökset ja niistä annettu oikeuskäytäntö. Varallaoloaikaa koskevassa säännöksessä tämä tarkoittaa sitä, että jatkossa työ- tai virkaehtosopimuksella ei saa sopia siitä, että työpaikalla tapahtuva päivystys olisi työajaksi luettavan ajan ulkopuolella olevaa varallaoloaikaa. Näin ollen sairaalassa tehtävä päivystys olisi luettava enimmäistyöaikoihin. Tällä olisi puolestaan huomattava vaikutus käytettävissä

olevaan työaikaan, toimintojen jatkuvuuden turvaaminen edellyttäisi poikkeusjärjestelyitä työaikadirektiivin sallimissa rajoissa.

Lakiin perustuvasta säännöllisestä työajasta säädettäisiin lain 3 luvussa ja sopimukseen perustuvasta säännöllisestä työajasta lain 4 luvussa. Lailla ei pidennettäisi työntekijöiden vuorokautista, viikoittaista eikä vuosittaista säännöllistä työaika. Lain 3 luvussa säädettäisiin tehtävistä ja toiminnoista, joissa epäsäännöllinen vuoro-työ eli ns. jaksotyöaika on käytettävissä. Säännös on pyritty kirjoittamaan niin, että siinä otettaisiin huomioon vuoden 1996 jälkeen tapahtuneet työelämän muutokset ja ennakoitaisiin myös tulevia työelämän tarpeita. Myös yötyötä koskeva säännös on modernisoitu ja siinä on otettu huomioon direktiivin asettamat vaatimukset.

Sopimukseen perustuvaa työaika koskevat säännökset mahdollistaisivat nykyistä joustavammista työajoista sopimisen. Ensinnäkin lain 34 §:n perusteella yrityskohtaisella työehtosopimuksella voitaisiin sopia säännöllisen työajan järjestelystä. Työpäikällä käytössä olisi nykyistä laajemmat mahdollisuudet sopia säännöllisestä työajasta työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Liukuvan työajan järjestelyä ehdotetaan laajennettavaksi ja lakiin lisättäisiin säännökset mahdollisuudesta sopia ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä joustotyöajasta. Myös työaikapankkia koskevat säännökset ehdotetaan lisättäväksi lakiin. Lakiin perustuva työaikapankki eroaisi joissakin työehtosopimuksissa sovitusta sellaisista työaikapankkijärjestelyistä, joissa pankkiin saadaan siirtää myös säännöllisen työajan tunteja. Työaikapankkisäännökset eivät syrjäyttäisi alakohtaisesti sovituita työaikapankkimääräyksiä, vaan ne tulisivat sovellettaviksi lähinnä aloilla, joilla ei ole sovellettavaa työehtosopimusta.

Säännöllisen työajan ylittämisestä säädettäisiin lain 5 luvussa. Laissa täsmennettäisiin lisä- ja ylityön määritelmiä eri työaikamuotoja käytettäessä ja lisä- ja ylityössä annettavan suostumuksen sisältöä ja käyttöedellytyksiä selkeytettäisiin. Sääntelyssä otettaisiin huomioon muun muassa vaihtelevan työajan järjestelyt. Lisä-, yli- ja sunnuntaityöstä maksettavat korotukset ehdotetaan säilytettäväksi ennallaan. Laissa ei säädettäisi enää ylitoiden vuosittaisista enimmäismääristä, vaan sääntelyn korvautisi enimmäistyöaika koskeva säännös, joka toteutettaisiin direktiivin vaatimukset huomioon ottavalla tavalla. Samalla direktiivin mahdollistama enimmäistyöaika tuli otetuksi täysimääräisesti käyttöön. Tämä ei kaikilla aloilla suoraan johtaisi ylityörajojen nostamiseen, sillä enimmäistyöaikaan laskettaisiin myös hätätyö ja aloittamiseksi lopettamistyö, joita nykyisellään ei oteta mukaan laskettaessa ylityön enim-

mäismäärää. Lepoajoista säädettäisiin lain 6 luvussa. Säännökset vastaisivat direktiivin vaatimuksiin. Niin sanottujen korvaavien lepoaikojen sääntely toteutettaisiin pakottavalla tavalla.

Työaika-asiakirjoja koskevat säännökset olisivat lain 7 luvussa. Ne antaisivat pohjan työaikalain noudattamisen valvonnalle. Asiakirjojen laatimiseen velvoittavissa säännöksissä otettaisiin huomioon työaikasuojelun tarve töissä, joissa säännöllinen työaika toistuu viikosta toiseen samalla tavalla tai joissa käytössä on liukuvan työajan tai joustotyöajan järjestelyt. Näin ollen työnantajan hallinnollista taakkaa ehdotetaan kevennettäväksi siinä kohtaa, kun se on perusteltua työntekijöiden suojelua alentamatta.

Lain 8 luvussa olisivat lain pakottavuutta koskevat säännökset. Laki olisi edelleen vähimmäispakottava. Valtakunnallisten sopijapuolten työ- ja virkaehtosopimuksilla voitaisiin kuitenkin poiketa lain muutoin pakottavista säännöksistä sopimiselle säädetyissä rajoissa. Näitä työehtosopimuksen määräyksiä saataisiin soveltaa myös järjestäytymättömissä yrityksissä, joissa työehtosopimusta sovelletaan yleissitovana. Myös työehtosopimusten toisin sopimista koskevat lausekkeet olisivat käytössä yleissitovuuskentässä samoin edellytyksin kuin niin sanotussa normaalisitovassa kentässä. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvista säännöllisen työajan järjestelyistä järjestäytymättömässä yrityksessä saisi sopia myös luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja silloin, kun sopimuksen piirissä olevalla henkilöstöryhmällä ei ole luottamusmiestä, vaikka työehtosopimus kelpuuttaisi vain luottamusmiehen sopijapuoleksi. Yleissitovan kentän paikallisen sopimisen sääntely ehdotetaan toteutettavaksi työmarkkinoiden keskusjärjestöjen kilpailukykysovimuksessa sovitulla tavalla, johon hallitus on sitoutunut.

Lain 9 luvussa olisivat vielä erinäiset säännökset mm. kanneajoista ja lain valvonnasta. Lisäksi siellä säädettäisiin lain vastaisen menettelyn rikosoikeudellisista seuraamuksista.

Lain kanneaikasäännös on kirjoitettu vastaamaan voimassa olevan työaikalain kanneaikasäännöstä muutoin kuin valtion virkamiesten osalta, joiden työaikaosavien kanneaika määräytyisi valtion virkamieslain mukaan. Sen sijaan muissa virkasuhteissa sovellettaisiin edelleen työaikalain kanneaikasäännöksiä.

Työoikeudellisten lakien kanne- ja vanhentumisaikaa koskevat säännökset eroavat toisistaan. Saatavien vaatimiselle säädetty ajat riippuvat toisaalta siitä, vaaditaan-ko saatavaa työsuhteen kestäessä vai työsuhteen päätyttyä ja toisaalta siitä, onko kysymys lakiin perustuvasta saatavasta vai työehtosopimusperusteisesta saatavasta. Lisäksi virkasuhteita koskien on omia säännöksiä.

Kanne- ja vanhentumisaikaa koskevat säännökset kaipaivat selkeytystä. Tällaisen selkeytyksen tekemiseen työaikatyöryhmällä ei ollut käytettävissä olevan ajan puitteissa mahdollisuuksia. Asiaa olisi kuitenkin selvitettävä työainsäädännön kokonaisuuden kannalta ja samassa yhteydessä olisi otettava huomioon myös virkasuhteita johtuvat erityispiirteet.

Tähän esitykseen sisältyvät rangaistussäännökset lain rikkomisen sanktioina. Lain rikkomisen seuraamuksina pohdittiin myös hallinnollisia sanktioita.

Oikeusministeriössä selvitetään parhaillaan hallinnollisten seuraamusten käyttöalan laajentamista nykyisestä. Hallinnollisia seuraamuksia on viimeaikoina otettu käyttöön tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006), työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa (447/2016) ja työsopimuslain 11 a luvussa, jossa säädetään työnantajien yhteisvastuusta palkattaessa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä. Näissä laeissa hallinnollista seuraamusmaksua koskevat säännökset ovat korvanneet rangaistussäännökset. Tässä esityksessä ehdotetaan edelleen rangaistussäännösten käyttöä lain rikkomisen sanktiona. Hallinnollisten sanktioiden käyttöalan laajentamista työainsäädännössä olisi kuitenkin syytä harkita. Selvityksen olisi koskettava kaikkia työoikeudellisia lakeja. Tästä syystä tässä esityksessä ei ehdoteta siirtymistä hallinnollisiin sanktioihin.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa oleva työaika laki samoin kuin sen perusteella annetut asetukset kumoutuvat. Työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jää edelleen puolustusvoimien oman työaikalain piirissä olevat. Osaan puolustusvoimien palveluksessa olevasta henkilöstöstä sovelletaan kuitenkin valtion virkamiesten työaika-asetuksen mukaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä.

Valtion virkamiesten työaika-asetuksen kumoutumisesta huolimatta työaikalain soveltamisala puolustusvoimien virkamiesten osalta olisi tarkoitus säilyttää entisenlaisena, ottaen tarvittaessa kuitenkin huomioon näissä tehtävissä ja niiden luonteessa tapahtuneet muutokset. Työaikalain soveltamista puolustusvoimien virkamiehiin täsmennetään tarvittaessa erikseen. Asian jatkovalmistelusta vastaa valtiovarainministeriö yhteistyössä puolustusministeriön kanssa työaikalain valmisteluaikataulua noudattaen.

4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET

4.1 Taloudelliset vaikutukset

Ehdotetun uuden työaikalain taloudelliset vaikutukset syntyisivät lainsäädännön mahdollistamista työaikajoustoista ja työnantajavelvoitteiden purkamisesta. Alakohtaisia vaikutuksia olisi jakso- ja yötyötä koskevien säännösten modernisoinnilla. Lisäksi uusi lainsäädäntö on pyritty kirjoittamaan siten, että jo olemassa olevienkin joustojen hyödyntäminen olisi helpompaa. Tämän voidaan osaltaan olettaa lisäävän työaikalain mahdollistamien joustojen hyödyntämistä.

Työpaikkakohtaisen sopimisen lisäämisellä olisi myös joustavampien ja yksittäisille työpaikoille sopivampien säännösten kautta vaikutuksia yrityksille. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattaville yrityksille olisi jatkossa vastaavat mahdollisuudet sopia työaikalain ja työehtosopimusten mahdollistamista joustoista.

Uudistus mahdollistaa nykyistä joustavampien työaikajärjestelyjen käyttöön ottamisen. Jos työpaikoilla pystytään hyödyntämään uudistuksen tarjoamia mahdollisuuksia, keskeiset vaikutukset liittyvät työn tuottavuuteen, työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja sairauspoissaolojen vähenemiseen. Nämä vaikutukset ovat puolestaan yhteydessä työllisyyteen.

Ehdotetussa työaikalaisissa on useita joustavia työaikajärjestelyitä edistäviä muutoksia. Keskeisimmät niistä liittyvät työnantajan ja työntekijän oikeuteen sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä, liukuvaan työaikaan, joustotyöaikaan sekä työaikapankkiin.

Liukuvien työaikajärjestelyjen osalta on olemassa tutkimuskirjallisuutta ja joustotyöajan sekä työaikapankkia koskevan sääntelyn voidaan olettaa johtavan samansuuntaisiin vaikutuksiin.

Työolobarometrin mukaan vuonna 2016 ainakin jonkinlaisen joustavan työaikajärjestelyn piirissä oli 71 % palkansaajista. Näillä vastaajilla säännöllisen työajan ylittävät tunnit kirjataan ja ne voi pitää myöhemmin vapaana. Heistä 84 prosenttia pystyi käyttämään liukumia kokonaiseen vapaapäivään.

Joustavat työaikajärjestelyt ovat yleisimpiä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä (80 % joustavien työaikojen piirissä) sekä asiantuntijatyötä tekeillä (76 %). Vähiten joustavia työaikoja hyödynnettiin maanviljelyksessä ja metsänhoidossa (46 %) ja prosessi- ja kuljetustyössä (58 %). Vaikka joustavat työajat ovat yleisiä toimihenkilöammateissa, niin muun muassa opetustehtävissä toimivat kuuluvat vain harvoin joustavien työaikojen piiriin (37 %). Naisista 72 prosenttia ilmoitti kuuluvansa joustavan työaikajärjestelmän piiriin kun taas miehistä 70 prosenttia. Miehistä kuitenkin selvästi naisia useampi pystyi käyttämään säästyneet tunnit kokonaiseen vapaapäivään.

Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan palkansaajista yhteensä 63 prosenttia oli liukuvien työaikojen piirissä, eli he pystyivät vaikuttamaan työn alkamis- tai päättymisajankohtaan. Miehistä joustavat työajat on 66 prosentilla ja naisista 59 prosentilla. Toimialoista liukuvia työaikoja käytetään vähiten (alle 50 %) sosiaali- ja terveyspalveluissa, kuljetusalalla, varastoinnissa sekä majoitus- ja ravitsemusalalla. Useimmin (yli 80 %) liukuvien työaikojen piirissä ovat taas rahoitus- ja vakuutusalan, informaatio- ja viestintäalan, tieteellisen alan sekä julkisen hallinnon työntekijät. Ammattiluokittain liukuvat työajat ovat useimmin johtajilla ja erityisasiantuntijoilla, ja harvimmin palvelu- ja myyntityöntekijöillä sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä.

Viimeisimpien kyselytutkimusten mukaan erilaiset joustavat ja liukuvat työaikajärjestelmät ovat tulossa entistä yleisemmiksi. Joustavat työaikajärjestelyt ovatkin jo nyt arkipäivää suurimmalle osalle suomalaisista palkansaajista. Täten myös lakimuu-
toksen vaikutusten voidaan olettaa ulottuvan merkittävään osaan kaikista palkansaajista.

Työaikajousten vaikutus työn tuottavuuteen

Liukuvilla työaikajärjestelyillä on positiivinen yhteys palkkatasoon varsinkin asiantuntija-aloilla ja vielä erityisemmin asiantuntijatyötä tekevillä naisilla (ks. esim. Gariety & Shaffer, 2001 tai Weeden, 2005). Tutkijoiden arviot vaikutuksen suuruudesta vaihtelevat ajoittain, mutta ovat samansuuntaisia. Esimerkiksi lääkealalla liukuvat työntekijät nähdään olevan yhteydessä jopa 6-10 prosenttia korkeampaan palkkatasoon. Kilpailullisilla työmarkkinoilla palkkataso on puolestaan yhteydessä työn tuottavuuteen, koska työntekijöille maksetaan palkkaa heidän rajatuottavuutensa verran. Jos oletus pitää, voi ero palkoissa selittyä liukuvien työaikajärjestelyjen positiivisesta vaikutuksesta työn tuottavuuteen. Toisaalta aloilla, joilla toimihenkilöiden liukuvan työntekijän järjestäminen on hankalaa, vaikutus palkkaan voi olla negatiivinen. Tällöin liukuvat työntekijät nähdään etuutena, jota kompensoidaan palkasta. (Johnson & Provan, 1995; Shepard ym. 1996.)

Toiseksi liukuvat työntekijät voivat auttaa työntekijöitä optimoimaan vapaa-ajan velvollisuuksien (perhe-elämän) ja työelämän välillä. Positiivinen vaikutus korostuu varsinkin henkilöillä, joilla on pieniä lapsia. On huomattu, että jo pelkästään mahdollisuus poistua työpaikalta perheenjäsenen sairaustapauksen vuoksi vaikuttaa positiivisesti työn tuottavuuteen. Yhteys johtuu siitä, että liukuvat työntekijät vähentävät stressiä ja lisäävät merkittävästi työntekijöiden kokemaa tyytyväisyyttä työelämäänsä, mikä puolestaan on yhteydessä korkeampaan työn tuottavuuteen. (White ym. 2003; Berg ym. 2004; MacDermid & Tang, 2009)

Parempi koordinaatio työ- ja perhe-elämän vaikuttaa tuottavuuteen myös siltä osin, että se mahdollistaa työskentelyn silloin, kun työntekijän suorituskyky on huipussaan. Tämän lisäksi liukuvien työaikojen piirissä olevat työntekijät käyttävät vähemmän sairauspoissaoloja ja kärsivät vähemmän työperäisistä vaurioista kuten (toimitustyöntekijöiden) selkä- ja nivelkivuista. (Possenriede, 2011; Drago & Hyatt, 2003; Altman & Golden, 2004; Berg ym. 2004; Holzer, 2005; Drago ym. 2009; Kelliher & Andersen, 2010).

Suomalaisten palkansaajien aineistoon perustuvan analyysin perusteella liukuvat työaikajärjestelyt ovat yhteydessä noin 5 prosenttia korkeampaan työn tuottavuuteen palkansaajanaisilla. Palkansaajamiehillä vastaava luku on noin 2 prosenttia, mutta se ei ole tilastollisesti merkitsevä. (ks. liite)

Ammattiluokittain tarkasteltuna vaikutus on suurimmillaan erityisasiantuntijoilla. Erityisasiantuntijanaisilla vaikutus työn tuottavuuteen on jopa 10 prosenttia – miehillä noin 9 prosenttia. Asiantuntijanaisilla (alemmat toimihenkilöt) vaikutus on kahden prosentin luokkaa, kun taas asiantuntijamiehillä vastaavaa vaikutusta ei ole. Prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä vaikutus on negatiivinen sekä miehillä että naisilla. Tulos tukee hypoteesia, että näillä aloilla liukuva työaika nähdään ylimääräisenä etuutena, jota kompensoidaan palkasta. Asiakaspalvelutyötä tekeillä naisilla positiivinen vaikutus on noin 4 prosenttia. Miesten tuottavuuteen vastaavaa vaikutusta taas ei ole. Muissa ammattiluokissa (mm. maanviljelijät, johtajat, rakennustyöntekijät) ei ole nähtävissä vaikutuksia suuntaan tai toiseen. Tulokset ovat sopusoinnussa kansainvälisen kirjallisuuden kanssa. (ks. liite)

Huomioitavaa on, että tähän asti esitetyissä tuloksissa on keskitytty työntekijän ehdoilla joustavien työaikajärjestelyjen vaikutuksiin. Toki työajat voivat joustaa myös täysin työnantajan ehdoilla. Tällöin vaikutukset voivat olla jopa päinvastaisia (Deloitte 2012). Toisaalta vuoden 2013 työolotutkimuksen aineisto osoittaa, että ne palkansaajat, jotka pystyvät itse vaikuttamaan vähintään puoli tuntia töihin tulo- ja lähtöaikoihinsa, joustavat huomattavasti enemmän töiden tai työnantajan tarpeen mukaan kuin ne palkansaajat, joilla vastaavaa vaikutusmahdollisuutta ei ole. Tällaisen liukuvan työajan piirissä olevista henkilöistä yli 6 prosenttia ilmoittaa joustavansa työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta päivittäin. Vastaava luku on noin 3 prosenttia niillä, joilla vastaavaa vaikutusmahdollisuutta ei ole. Tämä ero voi olla yksi tärkeä tekijä selittämään sitä, miksi työn tuottavuus on korkeampi liukuvien työaikojen piirissä olevilla. Ero työn tuottavuudessa ei siis johdu pelkästään siitä, että työntekijät pystyvät koordinoimaan paremmin työ- ja vapaa-aikansa välillä, vaan myös siitä, että työntekijät todellisuudessa joustavat myös työtehtävien ja esimiesten suhteen.

Esitys sisältää myös muutoksia, jotka mahdollistavat väliaikaisesti työn teettämisen nykyistä pidempään kunhan asiasta on sovittu työntekijän kanssa. Tällaisia muutoksia ovat säännöllisen työajan väliaikaisesta pidentämisestä sopiminen sekä ylityön enimmäismäärien nosto. Säännöllisen työajan on tasoitettava enintään 40 tuntiin neljän kuukauden aikana, joten säännöllisen työajan pidentäminen voi olla vain väliaikaista.

Työnantajan näkökulmasta muutokset lisäävät organisaation liikkumavaraa ja mahdollistavat työvoiman kysynnän vaihteluiden entistä paremman huomioimisen, mikä voi edistää yritysten kilpailukykyä. Muutokset mahdollistavat tältä osin ruuhkahuippujen nykyistä sujuvamman tasaamisen.

Joustavien työaikajärjestelyjen vaikutukset työvoimakustannuksiin

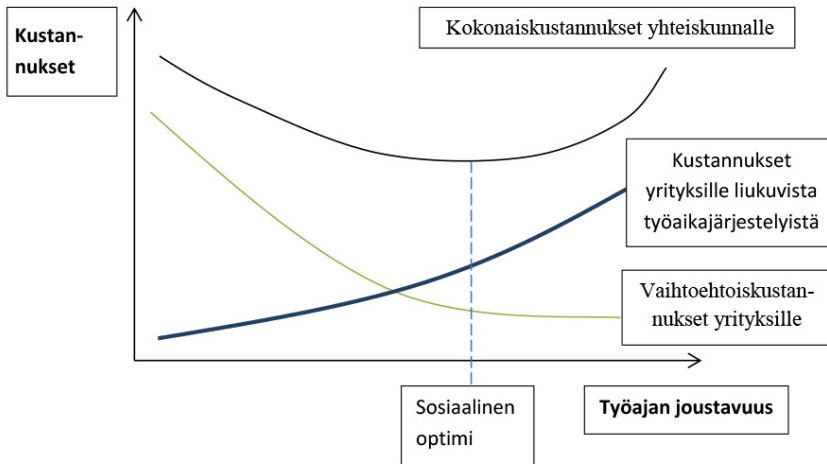
ILO (2012) tiivistää työnantajan edut joustavista työaikajärjestelystä seuraavasti: 1) Joustavat työaikajärjestelyt vähentävät yllättäviä sairauspoissaoloja. Tämä vähentää pitkän aikavälin työvoimakustannuksia. 2) Työntekijöiden tyytyväisyys ja sitoutuneisuus työpaikkaan paranee, mikä vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, ja sen myötä rekrytointikustannuksia. 3) Valinnanvapaus työnteon ajoittamisesta mahdollistaa työskentelyn silloin, kun työntekijän suorituskyky on huipussaan. Tämä parantaa työn tuottavuutta (per tunti) 4) Työntekijä saattaa kokea liukuvan työajan ylimääräisenä etuutena, mikä lisää palkkamalattia. Tämä vähentää välittömiä työvoimakustannuksia.

Suomalaisten palkansaajien aineistoon perustuvan analyysin perusteella joustavat työaikajärjestelyt ovat yhteydessä varsinkin lyhyisiin (1–3 päivän) sairauspoissaoloihin. Tulosten mukaan joustavat työaikajärjestelyt voivat vähentää jopa 8 prosenttia lyhyistä sairauspoissaoloista.

Kansainvälisen kirjallisuuden vaikutusarviot vaihtelevat 10–15 prosentin välillä. Naiset ovat useammin ja pidempään pois töistä, mutta liukuvien työaikajärjestelyjen suhteelliset vaikutukset ovat samaa suuruusluokkaa sukupuolten välillä.

Altman ja Golden (2007) havainnollistavat joustavien työaikajärjestelyjen kustannuksiin liittyvät intuitiot kuvion 5 kaltaisella esityksellä.

Kuvio 5. Liukuvien työaikajärjestelyjen kokonaiskustannukset (Mukaiillen Altman & Golden, 2007)



Kuviossa 5 musta U-muotoinen käyrä kuvaa joustavien työaikajärjestelyjen kustannuksia yhteiskunnalle. Sosiaalinen optimi löytyy pisteestä, jossa työaikajärjestelyjen kokonaiskustannukset ovat minimissä. Sininen käyrä kuvaa liukuvien työaikojen järjestämisestä koituvia kustannuksia yrityksille. Käyrä nousee ylöspäin, eli joustavuuden lisääminen aina kasvattaa yrityksen suora kustannuksia työaikajärjestelyistä.

Vihreä alaspäin laskeva käyrä puolestaan kuvaa työaikajärjestelyihin liittyviä vaihtoehtokustannuksia yritykselle. Jokaisella joustavuuden tasolla käyrä kuvaa niitä kustannuksia, joissa yritys voisi säästää järjestämällä liukuvampia työaikoja. Kun käyrä on korkealla tasolla, on liukuvien työaikajärjestelyjen etuja paljon käyttämättä. Kuten aiemmin, näitä etuja ovat esimerkiksi korkeampi tuottavuus, vähäisemmät sairauspoissaolot ja irtisanoutumiset. Kun käyrä on matalalla tasolla, lähes kaikki liukuvien työaikajärjestelyjen hyödyt on käytetty. Tällöin tuottavuutta ei voi enää lisätä liukuvammilla työaikajärjestelyillä. Käyrä on siis laskeva työajan joustavuuden suhteen.

Sininen ja vihreä käyrä yhdessä implikoivat, että yritykselle liukuvien työaikojen järjestäminen on tosiasiallisesti kustannusneutraalia. Lisäämällä työaikojen joustavuutta yritykset voivat siis lisätä tuottavuutta, vähentää poissaoloja ja lisätä työvoiman sitoutuvuutta. Toisaalta liukuvien työaikojen järjestelystä voi seurata suoria

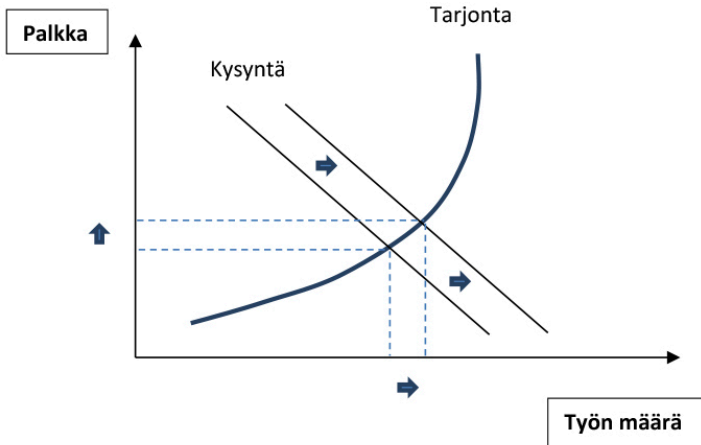
kustannuksia. Yhdessä vaikutukset voivat kumota toisensa, ja työvoimakustannukset pysyvät samoina kaikilla joustavuuden tasoilla.

Toisaalta tärkeä huomio kuviosta 1 on se, että mikään (markkinaratkaisu) ei välttämättä ohjaa yrityksiä tarjoamaan sosiaalisesti optimaalista tasoa työajan liukumia. Tältä osin näkökulman liukuvien työaikajärjestelyjen liittyviin ulkoisvaikutuksiin tarjoavat Mun ja Yonekawa (2006) paperissaan *Flexitime, Traffic Congestion and Urban Productivity*. Tutkijoiden teoreettinen tarkastelu osoittaa, että yhteiskunta hyötyy liukuvista työaikajärjestelyistä ruuhkien vähenemisen ansiosta. Valinnanvapaus työajoissa kannustaa työntekijöitä olemaan liikkeessä silloin, kun liikenteessä on väljempää. Toisaalta tutkijat päättelevät, että markkinaratkaisussa työaikojen joustavuuden taso jää alle sosiaalisen optimin. Liukuvien työaikojen hyödyt eivät siis välity kaikki yrityksille, ja siksi tällaisten sosiaalisesti otollisten järjestelyjen määrä voi jäädä yhteiskunnassa liian pieneksi.

Byron ja Lee (2012) tarjoavat empiiristä näyttöä yritysten tuloksista ja kustannuksista liittyen liukuviin työaikajärjestelyihin. Tutkimuksessa vertailtiin toimialoittain yrityksiä, jotka olivat samankaltaisia muilta osin paitsi työaikajärjestelyjen suhteen. Kanadan aineistoon perustuvan analyysin perusteella liukuvampien työaikojen käyttäminen ei merkittävästi lisää tai vähennä yritysten työvoimakustannuksia. Toisaalta tutkijat löytävät evidenssiä liukuvampien työaikojen ja työn tuottavuuden välisestä positiivisesta yhteydestä. Samansuuntaisiin tuloksiin päätyivät Deloitten tutkijat samana vuonna.

Työllisyysvaikutukset

Työn tuottavuuden kasvu lisää työn kysyntää työmarkkinoilla. Arvion mukaan joustavammat työaikajärjestelyt lisäävät tuottavuutta varsinkin vaativaa asiantuntijatyötä tekeville henkilöillä. Työllisyysvaikutukset kuitenkin riippuvat myös työn tarjonnan joustavuudesta, ja on epäselvää, kasvaako työn määrä taloudessa vai nouseeko esimerkiksi vain palkkataso. Kuvio 6 havainnollistaa tilannetta.

Kuvio 6. Työn tuottavuuden kasvu siirtää työn kysyntää oikealle.

Kuviossa 6 työn tuottavuuden kasvu (esimerkiksi erityisasiantuntijoilla) siirtää näiden työn kysyntää oikealle. Kuvion esittämässä tapauksessa työn tarjonta on varsin joustavaa, eli se kaartaa loivasti ylöspäin, jolloin kysynnän muutos vaikuttaa sekä työllisyyteen että palkkatasoon. Mikäli työn tarjonta on joustamaton (jyrkkä käyrä), vaikutukset kohdentuvat pääosin palkkaan eikä työllisyysvaikutuksia ole.

Ainakin lyhyellä aikavälillä vaativaa asiantuntijatyötä tekevien työn tarjonta on joustamaton. Tällöin työllisyysvaikutukset jäävät mitättömiksi. Pitkällä aikavälillä työllisyysvaikutukset voivat kuitenkin olla positiivisia.

Työn tuottavuuden paranemisen lisäksi työaikajoustoilla voi olla muitakin työllisyysvaikutuksia. Thorsten Schank (2015) on havainnut saksalaisen aineiston perusteella, että mahdollisuus säännöllisen työajan pidentämiseen voi parantaa kokonaistyöllisyyttä. Vaikutus voi syntyä muun muassa sitä kautta, että tarpeeton ylityö vähenee ja työn tarjonnan joustavuus paranee.

Vaikutukset valtionalouteen

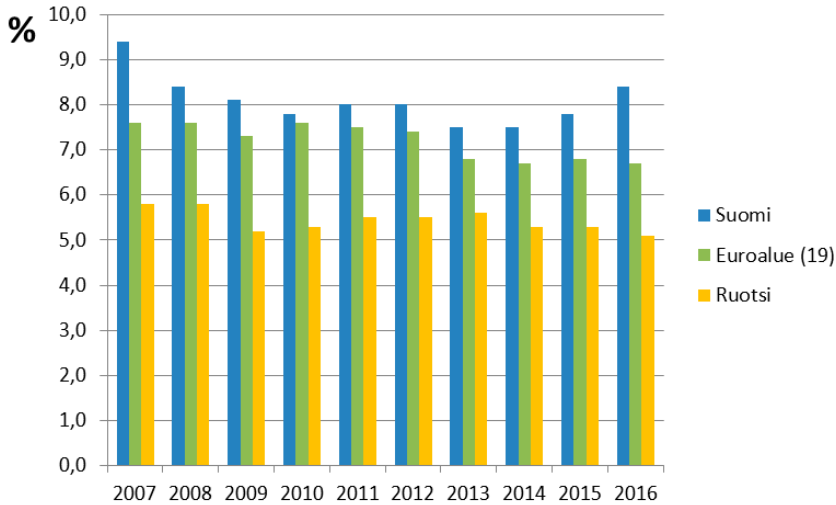
Esitykseen sisältyy eräitä seikkoja, jotka voivat vallitsevasta valtion virka- ja työehtosopimuksesta johtuen lisätä valtiotyönantajan kustannuksia. Lisäkorvaus työskentelestä kansallisina juhlapäivinä säädetään pakottavaksi, kun siitä on aiemmin voinut sopia työ- tai virkaehtosopimuksella. Valtiosektorilla tämä tarkoittaa virastotyötä tekevien ylemmissä asiantuntijatehtävissä ja vastaavissa tehtävissä työskentelevien virkamiesten ja työntekijöiden korvaustason nousua 50 prosentista 100 prosenttiin.

Yö- ja jaksotyötä koskevan sääntelyn nykyaikaistaminen

Uudistuksella määritellään jaksotyöalat yleisemmällä tasolla sekä ne tehtävät, joissa työnantaja voi teettää yötyötä. Jaksotyöalojen määritelmien nykyaikaistaminen laajentaa hieman jaksotyön käytön mahdollisuuksia ja säädösmuutokset voivat pienissä määrin lisätä jaksotyötä. Tämä voi jossain määrin lisätä työnantajan joustomahdollisuuksia työvoiman palkkauksessa.

Jaksotyöaloihin kuuluvien toimipaikkojen tai palkansaajien tarkkaa määrää on vaikea arvioida. Kokonaan uusia jaksotyöaloja ovat muun muassa yksityisen sektorin turvallisuuspalvelut (vartiointialaa lukuun ottamatta) ja tietoliikennepalvelut. Tilastokeskuksen yritystietopalvelun tilastojen mukaan esimerkiksi turvallisuus- ja tietopalvelualoilla toimii yhteensä noin 1700 yksityisen sektorin toimipaikkaa, joissa työskentelee yhteensä noin 16 000 henkilöä. Näiden lisäksi uusiin jaksotyöaloihin lukeutuu muun muassa pelastustoimi, joka on julkista toimintaa. Päätoimisesti pelastustoiminnassa työskentelee noin 6 000 palkansaajaa. On kuitenkin huomioitava, että vaikka jaksotyöalat laajenevatkin, jaksotyön käyttö todennäköisesti laajene vain jonkin verran, ei alan kaikkiin yrityksiin ja kaikkiin näihin palkansaajaryhmiin nähden.

Sääntelyn nykyaikaistaminen voi lisätä yötyön teettämistä vähäisessä määrässä. Kuviosta 7 ilmenee, että yötyön määrä Suomessa on euromaihin ja Ruotsiin verrattuna korkea.

Kuvio 7. Tekee yleensä töitä öisin – osuus palkansaajista (lähde: Eurostat)

Vaikutukset työnantajan hallinnolliseen taakkaan

Lakiehdotuksen vaikutuksia työnantajien hallinnolliseen taakkaan arvioidaan yksityiskohtaisemmin jatkovalmistelun aikana. Vaikutusarvio on tältä osin vielä hyvin keskeneräinen. Alla on lueteltu vaikutuksia niiden ehdotusten osalta, joiden on alustavasti katsottu aiheuttavan työnantajille hallinnollisen taakan lisäystä tai kevenemistä.

Ehdotukset jaksotyöalojen uudelleenmäärittelystä ja tilapäisen yötyön vapauttamisesta arvioidaan alustavasti keventävän työnantajien sääntelytaakkaa. Sääntelytaakan keveneminen syntyy siitä, että entistä harvemman työnantajan täytyisi jatkossa hakea aluehallintovirastolta erillislupaa jaksotyöhön ja yötyöhön. Yötyön osalta muutoksen arvioidaan vaikuttavan erityisesti yrityksiin, joilla on aikavyöhykerajat ylittävää globaalia toimintaa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman selvityksen (*Selvitys yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista, 2010*) mukaan näiden lupien hakeminen aiheuttaa tällä hetkellä yritysentalle vuosittain noin 13 miljoonan euron hallinnollisen taakan.

Työnantajan mahdollisuuden solmia työntekijän kanssa joustotyösopimuksesta arvioidaan alustavasti voivan jossain määrin keventää hallinnollista taakkaa. Joustotyössä työnantajan työaikakirjanpitoa koskeva velvollisuus olisi muita työaika-
muotoja kevyempi. Työnantaja täyttäisi tällöin velvollisuutensa sillä, että hän veisi

työntekijän ilmoittamat viikoittaiset työajat työaikakirjanpitoon. Mikäli joustotyöso-
pimusta ruvetaan soveltamaan merkittävässä määrin, saattaa lakimuutos tältä osin
keventää työnantajan hallinnollista taakkaa. Muutoksen arvioidaan alustavasti kos-
kevan erityisesti tietotyöaloja.

Ehdotuksen siitä, että työntekijän suostumus lisätyöhön rajataan työvuoroluettelon
ajaksi, arvioidaan alustavasti lisäävän työnantajan hallinnollista taakkaa. Näin arvioi-
daan siksi, että työnantaja voi tällöin joutua nykyistä useammin pyytämään työnte-
kijältä lisätyösuostumusta. Muutoksen arvioidaan koskettavan erityisesti vartiointi-
alaa sekä ravintola-alaa.

Siirtymisen ylityön määrän laskemisesta laskemaan enimmäistyöaikaa arvioidaan
alustavasti lisäävän taakkaa lyhyellä aikavälillä, mutta keventävän sitä pitkällä aika-
välillä. Muutoksella voi potentiaalisesti olla merkittäviä vaikutuksia työnantajan hal-
linnolliseen taakkaan.

Työvuoroluettelon antamista koskevaa veloitetta ehdotetaan kevennettäväksi sel-
laisissa työsuhteissa, joissa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele tai työntekijät
voivat itse vaikuttaa työajan sijoitteluun. Työvuoroluettelo voitaisiin tällöin jatkossa
antaa toistaiseksi, eikä sitä olisi tarvetta antaa jokaisen viikon osalta erikseen. Alus-
tavan arvion mukaan tämä keventäisi työnantajan hallinnollista taakkaa.

Työnantajan ja työntekijän mahdollisuus sopia lisä- ja ylityökorvausten sekä sunnun-
taityöstä maksettavan korvauksen maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena voi
myös joissain tapauksissa maltillisesti vähentää työnantajan hallinnollista taakkaa.

Työnantajan tulee jatkossa korvata 11 tunnin alittava vuorokausilepo jaksotyössä piden-
tämällä vuorokausilepoa muussa kohdassa. On mahdollista, että tästä veloitteesta voi
seurata työaikakirjanpidollisia vaikutuksia, joilla voi olla hallinnollisia kustannuksia.

Työaikalain soveltamisala laajenee kotona tehtävään työhön, mukaan lukien etätyö-
hön. Tällöin myös etätyöpäivinä tehdyt työtunnit tulee kirjata. Tämä voi tarkoittaa
muutoksia työajan seurantajärjestelmiin, mistä voi koitua työnantajille hallinnollista
taakkaa.

Lakimuutoksen myötä säännöllisen työajan enimmäismäärän ylittämisestä tulee mahdollista sopia yksilötason sopimuksella, mikäli asiasta on olemassa kirjaus työtai virkaehtosopimuksessa. Arvion mukaan lakimuutos ei toiminnallisesti aiheuta merkittävää muutosta nykytilanteeseen, mutta se lisää erityisesti terveydenhuoltoalalla toimivien työnantajien oikeusvarmuutta.

Lisäksi on arvioitava työaikapankin mahdolliset yritysvaikutukset.

4.2 Vaikutukset palkansaajiin

Soveltamisala ja työaika

Työaikalain soveltamisalarajausten muutoksilla pyritään selkeyttämään lain soveltamisalaa. Muutosten myötä lain soveltamisala laajenisi hieman. Kyseessä olisi oletettavimmin yksittäisten henkilöiden tuleminen lain piiriin tilanteissa, joissa työntekijä ei tosiasiallisesti pysty päättämään soveltamisalapoikkeuksessa määritellyllä tavalla työajoistaan. Soveltamisalan tarkentaminen parantaisi työntekijöiden työaika-suojelua sekä yksittäisten lain alaan tulevien työntekijöiden kautta että helpomman soveltamisen kautta. Jatkossa ei tulisi olla epäselvää, kuuluuko työntekijä lain soveltamisalaan. Oletettavasti suurin osa soveltamisalaan tulevista työntekijöistä tulisi jatkossa tekemään liukuvaa työaika tai joustotyötä.

Työaikalain soveltaminen ei olisi enää riippuvainen siitä tehdäänkö työtä kotona. Työajaksi katsottaisiin kaikki se aika, jolloin työntekijä tekee työtehtäviä riippumatta siitä tehdäänkö niitä työpaikalla, kotona tai jossain muualla. Etätyötä koskevaa nimenomaista säännöstä ei otettaisi lakiin, mutta etätyö olisi jatkossa aina työajaksi luettavaa aikaa silloin, kun työntekijä tekee työtä tai on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Muutoksella voi olla vaikutusta usein etätyötä tekevien asemaan siltä osin, että heidän työtuntinsa tulevat nykyistä useammin näkyviin.

Matkustaminen

Voimassa olevan lain mukaan matka-aika ei ole lähtökohtaisesti työaika. Tämä peruseriaate säilytettäisiin jatkossakin, mutta lakiin lisättäisiin työnantajalle velvollisuus työaikajärjestelyin varmistaa, että työntekijälle turvataan matkustamisen jäl-

keen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Säännös kytkisi työaikalain ja työturvallisuuslain säännökset yhteen matkustamiseen käytetyn ajan osalta.

Jatkossa matkustaminen tulee polarisoitumaan. Osa saattaa matkustaa nykyistä vähemmän, mutta ne jotka matkustavat, tulevat matkustamaan nykyistä enemmän. Jo nyt ja varsinkin tulevaisuudessa matkustamiseen liittyvä työntekijöiden palautuminen tulee olemaan merkittävässä roolissa pidettäessä huolta työntekijän työkyvystä. Työntekijän palautumisen huomioiminen töissä, joissa työntekijät matkustavat, parantaa työntekijöiden työaikasuojelua, työntekijöiden työkykyä ja jaksamista ja sitä kautta pidentää työntekijöiden työuria.

Varallaolo

Voimassa oleva säännös varallaolosta mahdollistaa sen sopimisen, että työntekijä on varallaoloaikana sitoutunut oleskelemaan tietyssä paikassa, kuten työpaikalla. Ehdotetussa laissa varallaolosta olisi kyse vain silloin, jos työntekijää ei velvoiteta viettämään varallaoloaikaansa työntekopaikalla. Asuntovarallaolo olisi kuitenkin jatkossakin mahdollista ilman, että sitä luettaisiin työajaksi, koska kotona tapahtuvan varallaolon ei yleensä voida katsoa kohtuuttomasti haittaavan työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Lisäksi varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden olisi oltava työntekijän tiedossa varallaolosopimusta tehtäessä. Varallaoloa koskevilla muutoksilla on tarkoitus saattaa lainsäädäntö vastaamaan työaikadirektiivin edellyttämää suojelua.

Liukuva työaika, joustotyö ja työaikapankki

Esityksessä ehdotetaan lisättäväksi olemassa olevia työaikajoustoja ja lisäksi käyttöön otettavaksi joustotyöajaksi kutsuttavaa uutta työaikamuotoa, joilla pyritään lisäämään lainsäädännön antamia mahdollisuuksia sopia joustavista työaikajärjestelyistä. Joustavilla työaikajärjestelyillä on taloudellisten vaikutusten lisäksi katsottu olevan myös suoraan työntekijöille hyödyllisiä vaikutuksia. Tässäkin yhteydessä lähdetään siitä perusolettamasta, että liukuvaa työaikaa koskevat tutkimustulokset voidaan jollain tasolla yleistää muihin joustaviin työajan käyttötapoihin.

Haleyn ja Millerin (2015) tuoreen selvityksen mukaan liukuvat työaikajärjestelyt ovat vahvasti yhteydessä työntekijöiden unen saantiin. Tutkimuksessa havaittiin,

että liukuvien työaikajärjestelyjen piirissä olevilla työntekijöillä on 6–10 prosenttia pienempi todennäköisyys kärsiä univaikeuksista. Vastaava luku on 11–25 prosenttia aineiston yksinhuoltajaaideilla. Parempi unensaanti onkin yksi mahdollinen selittäjä tehokkuusvaikutuksille.

Toiseksi liukuvat työajat voivat auttaa työntekijöitä optimoimaan vapaa-ajan velvollisuuksien (perhe-elämän) ja työelämän välillä. Positiivinen vaikutus korostuu varsinkin henkilöillä, joilla on pieniä lapsia. Liukuvat työajat vähentävät stressiä ja lisäävät merkittävästi työntekijöiden kokemaa tyytyväisyyttä työelämäänsä. (White ym. 2003; Berg ym. 2004; MacDermid & Tang, 2009)

Joustavat työajat parantavat koordinaatiota työn ja vapaa-ajan välillä. Työntekijän kannalta vaikutus riippuu toki olennaisesti siitä, onko jousto työntekijä- vai työnantajälähtöistä. Liukuvien työaikojen piirissä olevilla työntekijöillä on vähemmän sairauspoissaoloja ja he kärsivät vähemmän työperäisistä sairauksista kuten (toimistotyöntekijöiden) selkä- ja nivelkivuista. (Possenriede, 2011; Drago & Hyatt, 2003; Altman & Golden, 2004; Berg ym. 2004; Holzer, 2005; Drago ym. 2009; Kelliher & Andersen, 2010).

ILO:n (2012) selvityksessä vielä korostetaan, että työntekijän tarpeiden mukaan liukuvat työajat vähentävät varsinkin ylityöhön liittyviä haittoja kuten stressiä, työvirheitä ja loukkaantumisia. Kansanväliset työolotutkimukset osoittavat, että työntekijät selviävät paremmin väliaikaisista viikkotyötuntien lisääntymisistä (kuten alojen sesongeista), jos he voivat itse vaikuttaa työaikoihinsa.

Esitettyjen työaikajoustojen lisäämisellä arvioidaan olevan työntekijöille positiivisia vaikutuksia terveyden ja jaksamisen kautta.

Yö- ja jaksotyö

Yö- ja jaksotyön vaikutuksia terveyteen ja turvallisuuteen on tutkittu paljon. Esimerkiksi Hakola ym. (2007) tutkimusten mukaan on vahvaa näyttöä siitä, että yö- ja vuorotyö aiheuttaa unihäiriöitä, sydän- ja verisuonisairauksia, ruoansulatuselimistön sairauksia, lihavuutta. Edellisten lisäksi yö- ja vuorotyö on melko vahvasti yhteydes-

sä tapaturmariskien kasvuun, lisääntymisterveysten häiriöihin, rintasyöpään ja metaboliseen syndroomaan ja diabetekseen.

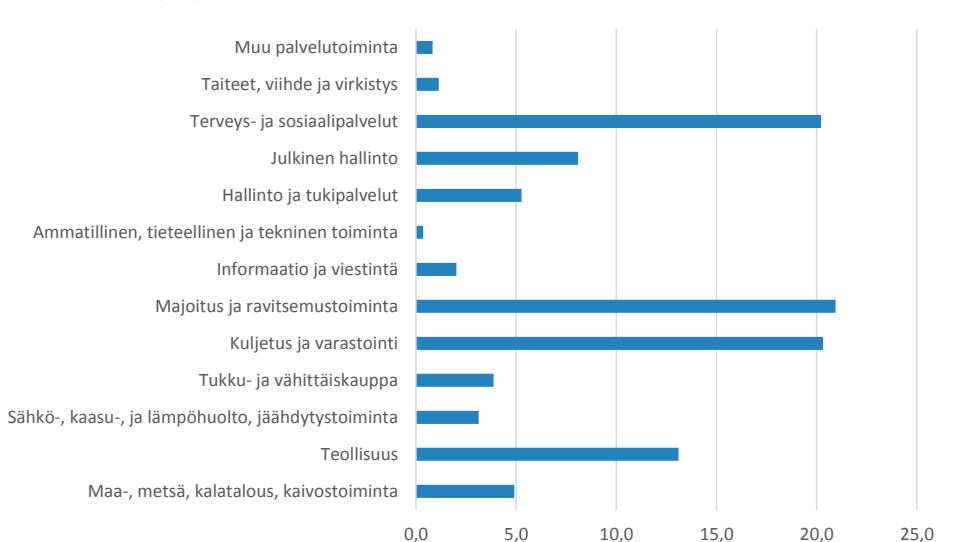
Jaksotyöalojen uudelleenmäärittely ja tilapäisen yötyön vapauttaminen voivat vähäisissä määrin lisätä yötyöskentelyä, ja sitä kautta siitä koituvia terveyshaittoja.

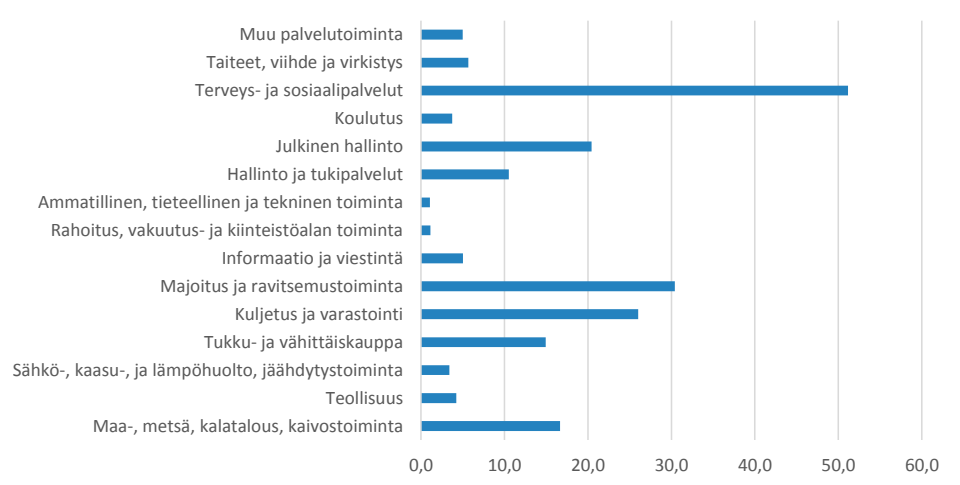
Lakiin ehdotetaan yötyöntekijöitä turvaavia säännöksiä. Yövuoron enimmäiskesto olisi 8 tuntia 24 tunnin aikana muussa kuin jakso- ja vuorotyössä. Jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä yötyötä voitaisiin teettää enintään seitsemän työvuoroa, jonka jälkeen työntekijälle olisi annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Näiden rajoitteiden odotetaan ehkäisevän yö- ja jaksotyöstä koituvia terveyshaittoja.

Jaksotyössäkin olisi jatkossa pääsääntönä 11 tunnin vuorokautinen lepoaika. Vuorokausilepoa voitaisiin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Tällöin kahden tunnin erotus olisi korvattava myöhemmin pidempänä lepoaikana.

Kuvioista 8 ja 9 ilmenee, että yö- ja jaksotyötä tehdään pääasiallisesti terveys- ja sosiaalipalvelualoilla, majoitus ja ravitsemustoiminnan piirissä sekä kuljetuksen ja varastoinnin aloilla

Kuvio 8. Tekee yötyötä (%-osuus palkansaajista aloittain)



Kuvio 9. Tekee jaksotyötä (%-osuus palkansaajista aloittain)

Työvuoroluettelo

Työntekijälle on tärkeää saada tieto työvuoroluettelosta ilmenevistä työajoistaan riittävän aikaisessa vaiheessa, jotta hän kykenisi suunnittelemaan ajankäyttöään. Esityksessä ehdotetaan säädettävän työvuoroluettelon vähimmäispituus, joka olisi viikko. Nykysääntelyä vastaavasti työvuoroluettelo olisi annettava viikkoa ennen tiedoksi.

Ehdotettu sääntely vahvistaa työntekijän asemaa antamalla työntekijälle paremman tiedon tulevaisuudestaan. Näin ollen työntekijän on helpommin mahdollista suunnitella omaa vapaa-aikaansa, sekä sopia työvuoroista toisen työnantajan kanssa. Täten uudistus voi myös lisätä työvoiman tarjontaa ja täten pitkällä aikavälillä vahvistaa työllisyyttä. Samalla muutos voi lisätä useammalle kuin yhdelle työnantajalle työskentelyä.

Säännöllisen työajan pidentämisestä sopiminen ja ylityön enimmäismäärien pidentäminen

Uudistuksen myötä työntekijä ja työnantaja voisivat sopia väliaikaisesta säännöllisen työajan pidentämisestä, joka on kompensoitava myöhemmin lyhyempänä työaikana. Lisäksi ylityön enimmäismäärä kasvaa. Muutos johtanee ylitöiden kokonaismäärän lisääntymiseen, mikä voi jossain määrin lisätä työntekijöihin kohdistuvaa rasitetta.

Vaikka muutoksista onkin lähtökohtaisesti sovittava työnantajan ja työntekijän välillä, voivat tämän kaltaiset joustot johtaa työntekijän kokeman rasituksen kasvamiin niinä aikoina, kun työtä on tarve teetättää nykyistä enemmän. Työntekijällä voi olla paine suostua työnantajan ehdottamiin joustoihin, ja ylityön enimmäismäärien kasvattaminen voi lisätä niiden työntekijöiden työtaakkaa, jotka tekevät hyvin paljon ylitöitä. Pitkät työpäivät lisäävät työntekijän kokemaa väsymystä ja stressiä, sekä lyhentävät yöunta (van der Hulst 2003).

Näillä tekijöillä voi olla vaikutuksia myös työn ja perheen yhteensovittamiseen. Lakimuutos voi jossain määrin lisätä tilanteita, joissa ainakin toinen lapsen vanhemmisesta tekee väliaikaisesti pitkää työpäivää. Tämä voi vaikeuttaa lastenhoidollisia järjestelyitä näissä perheissä.

Pitkillä työajoilla on havaittu olevan työntekijän terveyden kannalta haitallisia vaikutuksia. Lisätyötunnit vähentävät liikuntaan käytettyä aikaa (Courtemanche 2009) ja lisäävät sydän- ja verisuonitautien sekä diabeteksen riskiä (van der Hulst 2003). Lisäksi ne lisäävät työtaturmien riskiä (Dembe ja muut 2005).

4.3 Sukupuolivaikutukset

Joustavampi työaika

Suomen työmarkkinat ovat edelleen hyvin sukupuolittuneet (Euroopan työolotutkimus 2015). Kehityssuunta sukupuolitasa-arvon näkökulmasta on ollut pitkällä aikavälillä myönteinen, mutta työssä käyvien miesten ja naisten välillä on yhä eroa esimerkiksi kotityön jakautumisessa. (Oinas, 2010)

Työaikamuodosta ja asemasta riippumatta miehillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia töihin tulo- ja lähtöaikoihin kuin naisilla. Sukupuolten välinen eronnanvapaudessa työaikojen suhteen ei ole 1980-luvulta alkaen vähentynyt – ero on pikemminkin kasvanut.

Havainto perustuu kyselyaineistoon, jossa kysytään subjektiivista kokemusta työajan riittävästä joustavuudesta. Voi olla, että epätasainen jakautuminen kotityön määrässä johtaa siihen, että naiset eivät koe työaikajärjestelyjä riittävän löysiksi, vaan kokevat tarvitsevänsä entistä joustavampia järjestelyjä.

Winder (2009) väittää, että sukupuolten väliset erot valinnanvapaudessa työaikojen suhteen selittävät noin 10 prosenttia sukupuolten välisestä palkkaerosta. Tätä aihetta käsitellään lisää liitteessä, jossa samansuuntaisia tuloksia saadaan suomalaisesta aineistosta.

Vuoden 2010 Euroopan komission asiantuntija-arviossa *“Flexible working time arrangements and gender equality”* korostuvat samat teesit kuin kappaleessa 2.1. Tutkijat siis tunnustavat liukuvien työaikajärjestelyjen palkka- ja tuottavuusvaikutukset varsinkin naisilla. Tutkijat lisäksi väittävät, että yksilöllisemmät työaikajärjestelyt lisäävät juuri naisten osallistumista työmarkkinoille.

Toisaalta komission arviossa korostetaan, että edelleen suurin osa osa-aikatyöntekijöistä on naisia. Siinä missä liukuvat työajat voivat hyödyttää myös osa-aikatyötä tekeviä, eivät ne poista ansioeroja sukupuolten välillä.

Valtioneuvoston tasa-arvoselonteon (Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 2010) mukaan tulisi lisätä mahdollisuuksia työajan joustoihin, osa-aikatyöhön ja tilapäisiin vapaisiin myös muista kuin omista lapsista huolehtimiseksi (ns. työntekijälähtöiset joustot). Toteutuessaan työaikalaki mahdollistaisi nykyistä joustavamman työajoista sopimisen. Työnantajan ja työntekijän kesken voitaisiin sopia muun muassa liukuvan työajan järjestelyistä, ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä joustotyöajasta sekä työaikapankin käyttöön otosta. Sukupuolten tasa-arvon kannalta on olennaista, lisääntyvätkö myös naisten positiiviset työaikajoustot.

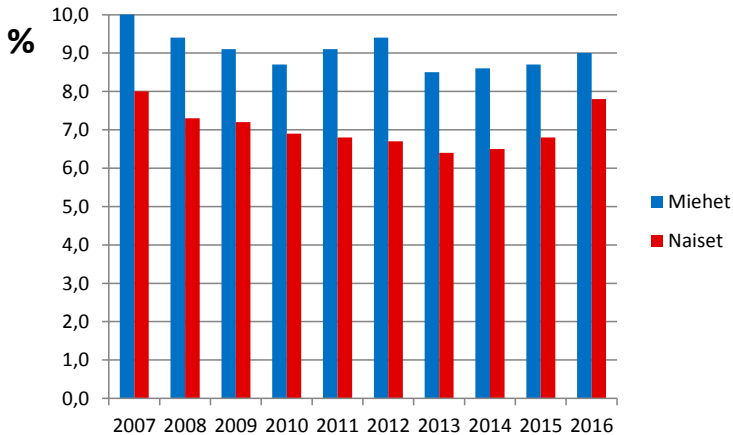
Paikallisen sopimisen lisääminen työaikakysymyksissä mahdollistaa tuotannon ja henkilöstön tarpeiden huomioimisen. Naisten kohdalla paikalliseen sopimiseen tuo omat haasteensa se, että naiset työskentelevät miehiä useammin pienillä työpaikoilla, joissa ei ole luottamusmiestä. Tämä heikentää paikallisen sopimisen edellytyksiä. Toisaalta suuri osa naisista työskentelee julkisella sektorilla, joissa on hyvä sopimusten kattavuus ja toimivat osallistumisjärjestelmät.

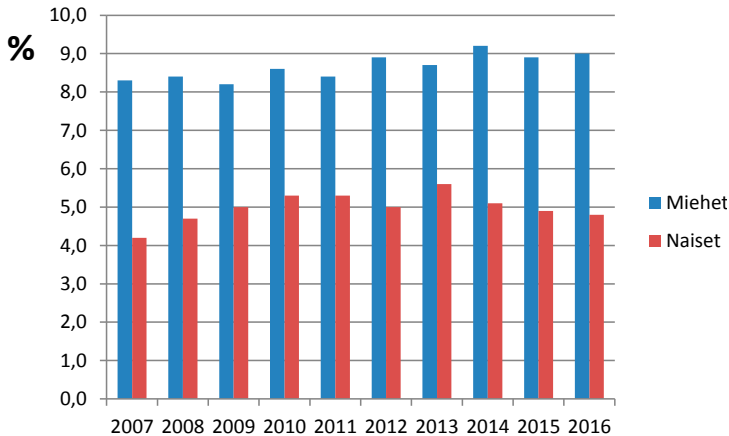
Sukupuolten palkkakysymys kytkeytyy naisten ja miesten työpanoksen määrään ja työaikaan. Työaikasäännöksillä on tässä ohjaava vaikutus. Joustoja lisättäessä tulee ottaa huomioon niiden vaikutukset erityisesti palkkaukseen. Työaikajärjestelyjen kehittämismahdollisuuksiin vaikuttavat myös lastenhoito- ja muiden palveluiden toimivuus.

Yö- ja jaksotyö

Yötyö on sukupuolittunutta. Kuvioista 10 ja 11 ilmenee, että miehet tekevät enemmän yötyötä.

Kuvio 10. Tekee yleensä töitä öisin – osuudet sukupuolittain Suomessa (lähde: Eurostat)



Kuvio 11. Tekee joskus töitä öisin – osuudet sukupuolittain Suomessa (lähde: Eurostat)

Toisaalta naiset tekevät enemmän jaksotyötä. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan 24 prosenttia naispalkansaajista teki jaksotyötä kun vastaava luku oli miehillä vain 11 prosenttia. Yö- ja jaksotyön määrä saattaa sääntelyn keventämisen vaikutuksesta kasvaa koko taloudessa, mutta on toistaiseksi epäselvää, miten muutokset vaikuttavat sukupuolten väliseen työhajakoon.

Työaikalailta ei pidennettäisi työntekijöiden vuorokautista, viikoittaista eikä vuosittaista säännöllistä työaika. Tämä on sukupuolten tasa-arvon kannalta hyvä asia. Yötyötä koskevien sallivuusriteerien muutos voi merkitä yötyön määrän lisääntymistä. Jaksotyöaloja määritellään uudelleen ja se voi lisätä jaksotyötä tekevien määrää. Tämä kohdistuisi erityisesti naisiin.

Ylityön enimmäismäärien kasvattaminen

Lakimuutos mahdollistaa entistä suurempien ylityömäärien tekemisen. Ylityön tekeminen on hyvin sukupuolittunut ilmiö työmarkkinoille: ylityötä tekevät tyypillisesti miehet enemmän kuin naiset. Suurempien ylityömäärien salliminen voi täten kärjistää palkkaeroja sukupuolten välillä ja vahvistaa sukupuolten välistä kuilua palkka- ja kotityön tekemisessä.

4.4 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa ehdotettavan työaikalain noudattamista työpaikoilla. Tehtävä ei ole uusi, sillä työaikalaki on jo ennestään kuulunut työsuojeluviranomaisen valvomiin säädöksiin. Vaikka lakiehdotus merkitsee työaikalain uudistumista, siitä ei johdu työsuojeluviranomaisille uusia tehtäviä, joista aiheutuisi merkittäviä organisaatio- tai henkilöstövaikutuksia. Työsuojeluviranomaisen toimintaan kuuluu myös työaikalainsäädäntöä koskeva ohjaus ja neuvonta, jota annetaan ensisijaisesti valtakunnallisessa puhelinneuvonnassa. Voidaan arvioida, että työsuojeluviranomaisen toimintaan ehdotuksella on ainakin aluksi asiakasneuvonnan tarvetta lisäävä vaikutus. Valvontatehtävän asianmukaisen hoitamisen vuoksi on myös työsuojeluviranomaisen tarkastushenkilökunta koulutettava ehdotettavan lain sisältämiin muutoksiin, mutta tämä voidaan hoitaa osana tavanomaisista tarkastushenkilökunnan kouluttamista eikä se aiheuta merkittäviä vaikutuksia.

Lakiehdotus on voimassaolevan lain tapaan monelta osin semidispositiivinen, jolloin lain säännöksistä on mahdollista poiketa työ- tai virkaehtosopimuksella. Työsuojeluviranomaisen valvonta kohdistuu lain pakottavien säännösten noudattamisen valvontaan sekä lisäksi yleisittövaksi vahvistetun työehtosopimuksen noudattamisen valvontaan järjestäytymättömän työnantajan kohdalla. Sen sijaan työehtosopimusten työaikamääräysten noudattamisen valvonta ns. työehtosopimusten normaalisitovuuden perusteella ei kuulu työsuojeluviranomaisen tehtäviin.

Lakiehdotus ei merkittävästi muuta työsuojeluviranomaisen toimintatapoja, eikä työsuojeluviranomaisen valvontakeinoihin ole ehdotettu muutoksia.

Ehdotettavan lain poikkeuslupia koskeva säännös vastaa olennaisilta osin voimassaolevan työaikalain sisältöä. Poikkeuslupaa ei ehdotettavan lain mukaan tarvitsisi hakea jatkossa enää vuorotyössä vuorojen vaihtumiseen liittyen. Muutoksen merkitys työsuojeluviranomaisen kannalta on lähes olematon, koska tähän tarkoitukseen poikkeuslupia ei ole enää käytännössä haettu. Työsuojeluhallinnossa työaikoja koskevien poikkeuslupien käsittely on jo aikaisemmin keskitetty yhden aluehallintoviraston työsuojelun vastualueen erikoistumistehtäväksi, jotta poikkeuslupahakemusten yhdenmukaisesta kohtelusta voidaan varmistua. Menettelyä on tarkoitus jatkaa siihen asti kunnes valtion uusi valvonta- ja lupavirasto aloittaa toimintansa.

5. ESITYKSEN VALMISTELU

5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön 28.6.2016 asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä, jossa edustettuina olivat työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Valtion työmarkkinalaitos, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Akava ry.

Valmistelutyötä varten työ- ja elinkeinoministeriö teetti työnsä tueksi selvityksen Työaika, tietotyö ja tulevaisuus: esimerkkinä ohjelmistoala (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM raportteja 34/2016).

Työryhmän hallituksen esityksen muotoon laadittu mietintö luovutettiin työ- ja elinkeinoministeriölle 30.6.2017. Mietintöön liittyy Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, Suomen Yrittäjät ry:n, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Akava ry:n eriävät mielipiteet.

5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

Työryhmän mietintö julkaistiin 7.7.2017. Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi työryhmän mietinnöstä lausuntoja 7.7.2017, ja lausunnot tuli toimittaa ministeriöön 1.9.2017 mennessä. Esityksestä ovat antaneet lausuntonsa seuraavat viranomaiset, järjestöt ja yhteisöt:

[täydennetään lausuntokierroksen jälkeen]

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT

Yksityiskohtaiset perustelut

1.1 Työaikalaki

1 luku Soveltamisala

Luvussa säädettäisiin lain soveltamisalasta sekä siihen liittyvistä poikkeuksista.

1 §. *Soveltamisala.* Ehdotettu työaikalaki koskisi yleislakina kaikkea työsopimuslaissa (55/2001) tarkoitettussa työsuhteessa tehtävää työtä. Lain 2 §:ssä säädettäisiin poikkeuksista, jolloin lakia ei sovellettaisi.

Pykälän 1 momentin mukaan lakia sovellettaisiin työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Työaikalakia ei sovellettaisi merityösopimuslaissa (756/2011) tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, johon sovelletaan joko merityöaikalakia (296/76) tai työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettua lakia (248/1982) aluksen liikennealueesta riippuen. Pykälän 1 momentin mukaan työaikalakia olisi sovellettava myös valtion virkamiehiin, kunnan, kuntayhtymän sekä kirkon viranhaltijoihin, ellei 2 §:n säännöksistä muuta johdu. Alle 18-vuotiaiden tekemään työhön olisi työaikalain lisäksi sovellettava nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) työaika koskevia säännöksiä. Nuorista työntekijöistä annettua lakia on sovellettava niin työ- kuin virkasuhteisiin.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin nykytilaa vastaavasti, että työaikalakia olisi sovellettava virkamieheen ja viranhaltijaan samalla tavoin kuin työntekijään, jollei laissa säädetä toisin. Samoin 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että mitä yksittäisissä säännöksissä säädetään työehtosopimuksesta, koskisi myös valtion virkaehtosopimuslaissa (664/70), kunnallisessa virkaehtosopimuslaissa (669/70) ja evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuslaissa (968/74) tarkoitettua virkaehtosopimusta.

2 §. *Poikkeukset soveltamisalasta.* Työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohta antaa jäsenvaltioille mahdollisuuden poiketa direktiivin vaatimuksista, kun kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä. Pykälässä säädettäisiin soveltamisalapoikkeuksista, jolloin työaikalaki ei tulisi muutoin kun 15 §:n 3 ja 4 momentin osalta sovellettavaksi.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan lakia ei sovellettaisi työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena. Yhteisöllä tarkoitettaisiin myös julkisyhteisöä. Arvioitaessa sitä, kuuluuko työntekijä työaikalain soveltamisalaan, ratkaisevana kriteerinä pidettäisiin ensiksikin tehtävien luonnetta. Tätä arvioitaessa merkitystä olisi sillä, onko työ yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamistyötä. Työaikalain soveltamisen kannalta merkitystä olisi nimenomaan sillä, minkälaiset työntekijän tosiasialliset tehtävät ovat, eli missä määrin ja minkälaisin valtuuksin työntekijä osallistuu yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan tosiasialliseen johtamiseen.

Pykälän 1 kohdan mukaisesta johtamisesta olisi kyse silloin, kun työntekijä olisi itsenäisesti vastuussa tietystä toiminnosta tai kokonaisuudesta ja toimisi muiden työntekijöiden esimiehenä. Tällainen työntekijä johtaa ja vastaa siitä, että tietty yrityksen toiminto toteutuu sille suunnitellulla tavalla. Tällaiselle työntekijälle on yleensä asetettu tiettyyn toimintoon liittyvät tulostavoitteet, eikä työntekijän työsuoritusta mitata työhön käytetyn ajan kautta. Silloin kun vastaavassa asemassa oleva johtaja on itsenäisessä vastuussa toiminnosta tai kokonaisuudesta olematta esimies, työntekijän kuulumista työaikalain piiriin arvioitaisiin tämän momentin 2 kohdan perusteella.

Toisena arviointikriteerinä säännöksessä mainitaan työntekijän asema. Työaikalain soveltamisen kannalta ratkaisevaa ei olisi työntekijän nimike tai titteli, vaan merkitystä olisi annettava työntekijän tosiasialliselle asemalle. Johtajan tulisi organisaatiossa sijoittua siten, että hän olisi vastaavassa asemassa muiden johtajien kanssa. Työntekijän tosiasialliseen asemaan käytännössä vaikuttavat työntekijän työtehtävät, palkkaus sekä toimintaoikeudet, vastuusuhteet ja mahdollisuudet vaikuttaa itse työaikaansa. Jotta työntekijä jäisi työaikalain soveltamisen ulkopuolelle, hänen työsuhteensa ehdoista olisi oltava pääteltävissä, että hänellä ei käytännössä ole ennalta määriteltyä säännöllistä työaikaa eikä siten ole myöskään tarkoitusta maksaa erikseen määräytyviä ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia. Käytännössä tämä ilmenisi siten, että työntekijän työsuhteen ehtojen tulisi olla kokonaisuutena tarkastellen selkeästi hänen alaiensa työsuhteen ehtoja paremmat.

Arvioitaessa lain soveltamista, merkitystä olisi myös työnantajayhteisön koolla. Mitä pienemmästä yrityksestä, yhteisöstä tai säätiöstä on kysymys, sitä rajoitetumpi on se joukko, joka jäisi työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. Suurissa organisaatioissa pykälässä tarkoitettua johtamista voidaan suorittaa useammalla organisaatiotasolla. Ylimmän johdon lisäksi myös muut johtajat, joilla olisi alaisinaan esimiehenä toimivia työntekijöitä, voisivat olla työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Vastavasti yksinkertaisessa yritysorganisaatiossa työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät vain välittömästi ylimmän johtajan alaisina työskentelevät hallinnolliset, tekniset ja kaupalliset johtajat. Eri organisaatiot voivat kuitenkin olla hyvin erilaisia, yrityksen koosta riippumatta ja kaikki johtaminen ei tapahdu pelkästään ylhäältä alaspäin (esimerkiksi matriisiorganisaatio). Näin ollen 1 kohdassa tarkoitettua johtamista voisi olla myös yksittäisissä organisaatioin muissa tehtävissä. Tällöin tällaisen työntekijän vastuiden ja tehtävien tulisi kuitenkin vastata muiden johtajien vastuita ja tehtäviä.

Kuten voimassa olevan lain mukaan, lähtökohtaisesti keskijohto kuuluisi lain soveltamisalaan sekä yksityisellä sektorilla että julkishallinnossa, vaikka tähän ryhmään kuuluvien työntekijöiden työt voivat sisältää erilaisia vaativiakin johtamis- ja suunnittelutehtäviä. Erityisesti suurissa organisaatioissa yksittäiset keskijohdon työntekijät voisivat kuitenkin jäädä lain ulkopuolelle, jos työntekijän itsenäisen aseman ja työtehtävien luonteen perusteella työaikaa ei määritellä ja työntekijä voi itse päättää työajastaan. Tällöin kyseessä olisi kuitenkin 2 kohdan mukainen soveltamisala-poikkeus.

Soveltamisalaratkaisun tekeminen edellyttäisi aina säännöksessä mainittujen kriteerien perusteella tehtävää kokonaisharkintaa. Näin ollen minkään yksittäisen kriteerin täytyminen ei aiheuttaisi työntekijän jäämistä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.

Kohta vastaisi osittain voimassa olevan lain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan poikkeusta. Säännöksessä ei kuitenkaan enää mainittaisi johtamistehtävään välittömästi rinnastettavaa itsenäistä tehtävää. Tältä osin poikkeamismahdollisuus olisikin suppeampi kuin voimassa olevan lain vastaavassa säännöksessä. Muutoksen on tarkoitus selkeyttää 1 kohdan soveltamisalarajauksen arviointia ja jatkossa tämän kohdan perusteella työaikalain soveltamisalan ulkopuolella olisivat vain johtajat. Osa johtamiseen rinnastettavista itsenäisistä tehtävistä olisi kuitenkin sellaisia, jotka edelleen jäisivät lain soveltamisalan ulkopuolelle momentin 2 kohdan poikkeuksen perusteella. Näin olisi silloin, kun työntekijän itsenäisen aseman ja työtehtävien luonteen perusteella työaikaa ei mitata tai määritellä ennalta ja työntekijä voi itse päättää työajastaan. Muiden johtamistehtävään välittömästi rinnastettavien itsenäisten tehtävien osalta jatkossa työaikalaki tulisi sovellettavaksi. Tällaisilla työntekijöillä olisi työnantajan määrittelemä säännöllinen työaika, mutta usein heillä olisi mahdollisuus päättää joltain osin työaikansa sijoittamisesta ja työntekopaikastaan. Jatkossa heidän työajastaan olisi mahdollista tehdä lain 13 §:ssä tarkoitettu joustotyöaikaa koskeva sopimus.

Momentin 2 kohdan perusteella soveltamisalan ulkopuolelle jäisi työ, jossa työntekijän itsenäisen aseman tai työtehtävien luonteen perusteella työaikaa ei mitata tai määritellä ennalta ja siitä johtuen työntekijä voi itse päättää työajastaan. Soveltamisalapoikkeuksen soveltuminen edellyttäisi sitä, että työntekijällä olisi työaika-autonomia, eli hän voisi itse päättää sekä työpäiviensä pituudesta että työaikansa sijoittelusta.

Soveltamisalapoikkeuksen arviointi tehtäisiin työntekijän itsenäisen aseman tai hänen työtehtävien luonteensa perusteella. Soveltamisalapoikkeusta koskeva arviointi tehtäisiin aina tapauskohtaista kokonaisharkintaa käyttäen. Yksittäistapauksessa olisi arvioitava, ovatko työntekijän tehtävät sellaisia, ettei hänen työaikaansa mitata tai määritellä ennalta ja työntekijä voi itse päättää työajastaan. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, ettei työntekijälle ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaikaa, jota hänen tulisi noudattaa. Työsuorituksen valvonta olisi yleensä kytketty sellaisten

seikkojen kuin työntuloksen tai tulostavoitteiden saavuttamiseen. Säännöstä olisi poikkeussäännöksenä tulkittava suppeasti.

Työaikalain soveltamista ei estäisi pelkästään se, ettei työntekijän työsopimukseen olisi merkitty työaikaa tai työnantaja vain ilmoittaisi, ettei hän seuraa työntekijän työaikaa. Työaikalain ulkopuolelle jäämisen tulisi olla aina perusteltua työntekijän itsenäisen aseman tai työtehtävien luonteen vuoksi. Vastaavasti poikkeuksen soveltaminen ei toisaalta estyisi sen vuoksi, että työntekijän työsopimukseen olisi merkitty työaikaa koskeva ehto, jos työntekijän asema tai työtehtävät ovat edellä kerrotulla tavalla itsenäisiä.

Säännös kattaisi kahdenlaisia tehtäviä. Ensinnäkin soveltamisalapoikkeuksen piiriin kuuluisivat tehtävät, joissa työntekijän itsenäinen asema olisi sellainen, ettei hänellä käytännössä olisi säännöllistä työaikaa. Arviointiin vaikuttaisivat palkkaus sekä toimintaoikeudet, vastuusuhteet, mutta erityisesti työajan käyttöön liittyvä toimintavapaus.

Sen lisäksi, että työntekijän tulisi olla organisaatiossa kohtalaisen korkealla tasolla, kohdan soveltaminen edellyttäisi työntekijän itsenäiseltä asemalta työntekijän työajan sijoitteluun ja pituuteen liittyvää vapautta. Säännöksen soveltaminen ei kuitenkaan edellyttäisi, että työntekijä voisi aina päättää kaikesta työajastaan täysin itsenäisesti. Monelle työlle on yleistä, että työsuhteen ulkopuolisten tahojen aikataulut ja tarpeet vaikuttavat suurelta osin siihen, milloin työtä on tehtävä. Työntekijän työajan tulisi kuitenkin kokonaisuutena arvioiden olla sellaista, että hän voi itsenäisesti vaikuttaa työajan sijoitteluun. Työntekijän tulisi näin ollen itse voida vaikuttaa siihen, milloin tehtäviä tehdään, ottaen samalla huomioon tehtävälle ominaiset työsuhteen ulkopuoliset edellytykset.

Tämän kohden perusteella muun muassa osa voimassa olevan lain johtamistehtävään välittömästi rinnastettavista itsenäisistä tehtävistä voisi jäädä edelleen soveltamisalan ulkopuolelle. Lakia ei sovellettaisi työntekijöihin, joiden tehtävät heidän asemansa, työtehtäviensä ja työn itsenäisyyden perusteella olisivat rinnastettavissa edellä 1 kohdassa mainittuihin johtamistehtäviin ja heillä olisi myös työaika-autonomia siten, että he voivat myös itsenäisesti päättää työajastaan. Tällöin työntekijän tulisi työskennellä organisaatiossa vastaavalla tasolla muiden johtajien kanssa tai vastaavan kaltaisissa tehtävissä. Esimerkiksi johtajaan rinnastettava työntekijä, jolla

olisi oma vastuualue, kuuluisi soveltamisalapoikkeuksen piiriin. Tällaisia työntekijöitä voisivat olla esimerkiksi organisaation tasolla vastuussa olevat lakiasioista, hallinnosta, myynnistä ja markkinoinnista vastaavat henkilöt.

Poikkeuksen piiriin kuuluisivat lisäksi muun muassa virkamiehet, joiden toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta taikka jossa virkamiehet tai viranhaltijat voivat itse päättää työajan pituudesta. Voimassa olevan 2 §:n 3 momentin mukaan asetuksella voidaan säätää ja Suomen Pankissa pankkivaltuuston päätöksellä määrätä, että työaikalakia ei sovelleta virkamiehen tai viranhaltijan työhön, jossa toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta taikka jossa virkamiehet tai viranhaltijat voivat itse päättää työajan pituudesta. Voimassa oleva asetuksenanto säännös vastaa alaltaan 2 kohdan poikkeusta ja asetuksella soveltamisalan ulkopuolelle säädetyt virkamiehet ja tehtävät olisivat 2 kohdan mukaisesti työaikalain ulkopuolella.

Nykytilaa vastaavasti perheenjäsenyys työnantajaan voitaisiin katsoa tilanteeksi, jossa työntekijän itsenäisen aseman perusteella työaikaa ei määritellä eikä valvota ja työntekijä voi itse päättää työajastaan. Silloinkin kun työnantajan ja tämän perheenjäsenen välillä on tehty työsopimus, työnantajan direktio-oikeus on käytännössä erilainen kuin muissa työsuhteissa ja työaika-suojelulle ei olisi samanlaista tarvetta. Perheenjäseniksi katsottaisiin lähisukulaiset ja muut läheiset. Lähisukulaisiksi katsottaisiin avio- ja avopuolisot, vanhemmat ja lapset, isovanhemmat sekä sisarukset. Jotta poikkeusta voitaisiin soveltaa, ei lähisukulaisen tarvitsisi asua työnantajan kotona. Myös muun läheisen kuin lähisukulaisen osalta soveltamisala poikkeusta voitaisiin tietyissä tilanteissa soveltaa. Tällöin kuitenkin edellytettäisiin, että työnantajan läheinen asuisi työnantajan luona. Perheenjäsenyys työnantajanaan voisi ensisijaisesti olla olemassa silloin, kun työnantajana on luonnollinen henkilö. Soveltamisalapoikkeusta voitaisiin soveltaa myös silloin, kun työnantajana toimii oikeushenkilö, jos työntekijän perheenjäsen omistaa yrityksen tai käyttää todellisuudessa määräysvaltaa yrityksessä.

Toisena soveltamisalapoikkeuksen piiriin kuuluvana ryhmänä olisivat tehtävät, jotka jäisivät työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle erityisesti työntekijän työtehtävien luonteen perusteella. Näissä tehtävissä työntekijän asema organisaatiossa ei välttämättä olisi niin merkityksellinen, vaan kyse olisi poikkeuksellisista tehtävistä, jotka olisivat niiden itsenäisen luonteen vuoksi soveltamisalan ulkopuolella. Jotta

poikkeusta sovellettaisiin, tulisi tehtävien olla sellaisia, ettei työnantaja tehtävien luonteenkaan vuoksi tosiasiasa valvo niiden suorittamista työaikaseurannan kautta tai muuten. Työaikalain ulkopuolelle jääville tehtäville olisi luonteenomaista, ettei työnantaja muutoin kuin yksittäistapauksessa direktio-oikeudella määrittele töiden toteutusajankohtaa, vaan työntekijä voi itse päättää siitä.

Säännös kattaisi voimassa olevan lain 2 §:n 1 momentin 4, 7 ja 8 kohtien erityispoikkeukset metsä-, metsänparannus- ja uittotyöhön, näihin liittyvään työhön, poronhoidon ja kalastuksen sekä siihen välittömästi liittyvän saaliin käsittelyn siltä osin, kun kyse olisi tehtävistä, jossa työntekijät voisivat itse päättää työajoistaan.

Työntekijällä ei olisi työaika-autonomiata ja säännöksen tarkoittamaa tosiasiallista vapautta päättää työajastaan esimerkiksi silloin, kun työntekijän työajat määräytyvät säännönmukaisesti hänen vaikutusmahdollisuuksiensa ulkopuolella olevien seikkojen perusteella ja siinä määrin, ettei työntekijä pysty tosiasiallisesti vaikuttamaan työaikoihinsa. Toisaalta pelkästään työn määrä ei johtaisi siihen, ettei työntekijällä olisi työaika-autonomiata, jos työntekijän vaikutusmahdollisuuksiin liittyisi se että hän voisi suunnitelmallisella työajan hallinnalla muokata työpäiviensä alkamis- ja päättymisajankohtia sekä niiden kestoa merkittävässä määrin.

Voimassa olevan lain sanamuodosta poiketen pelkästään se, että työtä tehdään kotona, ei rajaisi työtä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Jatkossa kotona tehtävä työ olisi työaikalain soveltamisalan ulkopuolella vain silloin, kun muut tämän kohdan mukaiset kriteerit täyttyisivät. Työajan seurantaan liittyvien järjestelmien kehittymisen myötä, yksinomaan työntekopaikalla ei olisi ratkaisevaa merkitystä lain soveltamisen kannalta.

Työntekijän työskentelyä arvioitaisiin kokonaisuutena ja jos soveltamisalapoikkeuksen kriteerit täyttyisivät, olisi työntekijän työsuhte kokonaisuudessaan työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Tämä pääasiallisuusperiaatteen tarkoitus on selkeyttää työaikalain soveltamista ja se olisi poikkeus suhteessa viimeaikaiseen työneuvoston ratkaisukäytäntöön, jonka mukaan työntekijä voi olla esimerkiksi kotona tehdyn työn osalta soveltamisalan ulkopuolella ja muutoin lain piirissä.

Pykälän 1 momentin 2 kohdan poikkeuksen piiriin kuuluisivat myös työntekijät, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia tai tehtäviä kirkoissa ja muissa uskonnol-

lisissa yhteisöissä ja joiden työaikaa ei määritellä eikä valvota ja työntekijä voi itse päättää työajastaan. Lakia ei siten jatkossakaan sovellettaisi uskonnollisia toimituksia suorittavaan seurakuntapapistoon eikä muihin työntekijöihin, jotka suorittavat hengellistä toimintaa. Jatkossa voimassa olevan lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukainen poikkeus koskisi kaikkia kirkkoja ja muita uskonnollisia yhteisöjä siltä osin kun niissä toimivat työntekijät suorittavat uskonnollisia toimituksia tai tehtäviä, silloin kun 2 kohdan mukaiset edellytykset täyttyisivät.

Pykälän 1 momentin 3 *kohdan* mukaan lakia ei sovellettaisi työhön, jossa noudattavasta työajasta säädetään erikseen. Puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annettu laki (218/70) olisi tällainen erityislaki.

Voimassa olevan työaikalain 2 §:n 1 momentin 10 kohdan ja 3 momentin perusteella annetut valtion virkamiesten työaika-asetus (822/1996) ja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetus (33/1996) kumoutuisivat uuden lain säätämisen myötä. Valtion virkamiesten työaika-asetuksen 1 §:ssä mainitut virkamiehet olisivat jatkossa 2 kohdan mukaisesti työaikalain ulkopuolella. Saman asetuksen 2 §:ssä säädetään tietyistä tehtävistä, joissa puolustusvoimien virkamiesten osalta sovelletaan työaikalakia, eikä puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annettua lakia.

Rajavartiolaitoksen virkamiehet eivät nykyisin ole työaikalainsäädännön alaisia. Pykälän 1 momentin 4 *kohdan* mukaan lakia ei jatkossakaan sovellettaisi rajavartiolaistosten virkamiesten työhön. Säännös vastaisi tältä osin voimassa olevan lain 2 §:n 1 momentin 9 kohta.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EY) n:o 561/2006 tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta ja neuvoston asetusten (ETY) N:o 3821/85 ja (EY) N:o 2135/98 muuttamisesta sekä neuvoston asetuksen (ETY) N:o 3820/85 kumoamisesta sovelletaan siinä määriteltyn tieliikenteeseen yhteisön alueella. Koska neuvoston asetusta on jäsenvaltioissa suoraan sovellettavaa oikeutta, pykälän 2 *momentissa* ehdotetaan säädettäväksi, että lain 24 §:n 1 ja 2 momenttia ja 25 – 28 §:n säännöksiä ei sovelleta sellaisen moottoriajoneuvon kuljettajan suorittamaan työhön, johon on sovellettava mainittua neuvoston asetusta. Koska neuvoston asetusta sovelletaan ainoastaan ajoaikaa ja koska autonkuljettajan työaikaan luetaan ajoajan ohella myös esimerkiksi purkaus- ja lastaustyöhön kulunut aika, ehdotetaan, että myös sellaisten moottoriajoneuvon kuljettajien työssä, jossa sovelletaan mainittua

asetusta, sovellettaisiin myös 24 §:n 3 momentin erityissäännöstä moottoriajoneuvon kuljettajan päivittäisistä lepoajoista.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin opetushenkilöstöä koskevasta poikkeuksesta. Työaikalakia ei sovellettaisi sellaiseen koulussa, oppilaitoksessa tai korkeakoulussa tehtävään opetushenkilöstöön, jotka opetustehtävissä päättävät itsenäisesti muun muassa opetuksen suunnitteluun ja valmisteluun sekä jälkitöihin, kuten kokeiden tarkistamiseen ja korjaamiseen, liittyvästä työajan sijoittelusta ja työntekopaikasta. Kuitenkin esimerkiksi lastentarhanopettajien työ on pääsääntöisesti aikaan ja paikkaan sidottua, joten he olisivat lain soveltamisalan piirissä.

Lisäksi edellytettäisiin että opetushenkilöstölle on joko työ- tai virkaehtosopimuksella tai vastaavalla tavalla turvattu vähintään tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja. Kokonaisuutena arvioiden työaika ei saa ylittää työaikadirektiivissä säädettyä 48 tunnin keskimääräistä viikkotyöaikaa ja työntekijöille on suojattava direktiivin edellyttämät vähimmäislepoajat.

2 luku Työajaksi luettava aika ja varallaolo

3 §. *Työaika.* Pykälässä säädettäisiin työajan määritelmästä. Rajanveto olisi merkityksellinen ennen kaikkea työajan enimmäismäärän ja lepoaikojen vähimmäismäärän toteutumisen arvioimiseksi. Aika, joka ei ole työaikaa, on lepoaikaa. Keskeistä on huomata, että rajanveto on lähtökohtaisesti irrallinen työnantajan velvollisuudesta maksaa palkkaa tai muuta korvausta. Työnantajalla voi esimerkiksi olla työehtosopimukseen tai työ sopimukseen perustuva palkanmaksuvelvollisuus, vaikka kysymys ei olisi pykälässä tarkoitettusta työajaksi luettavasta ajasta.

Työajan määritelmän on tarkoitus vastata työaikadirektiivin 2 artiklan 1 kohtaa, jonka mukaan työajalla tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Työajan käsite on direktiivissä pakottavalla tavalla säädetty. Pykälään ehdotetaan kuitenkin otettavaksi suomalaiseen lakikieleen soveltuvampi muotoilu. Euroopan unionin tuomioistuimien on kuitenkin antanut työajan käsitteestä runsaasti oikeuskäytäntöä, joka on Euroopan unionin oikeuden tulkintavaikutuksen mukaisesti huomioitava myös kansallista työajan määritelmää arvioitaessa.

Pykälän 1 momentin mukaan työaika olisi työhön käytetty aika riippumatta siitä, missä työ tehdään ja aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan määräämällä työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Työntekijän työskennellessä ja suorittaessa työtehtäviään yhdellä määrättyllä työpaikalla, työajan määritelmän täyttyminen ei yleensä tuota tulkintavaikeuksia. Aika, jonka työntekijä tekee työtään tai jonka hän viettää työnantajan määräämällä työntekopaikalla, on työaika.

Työntekopaikalla tarkoitetaan työntekijän varsinaisen työpaikan lisäksi mitä tahansa paikkaa, jossa työskentely voi tapahtua. Työajan määritelmä ei ole paikkasidonnainen. Työaika on näin ollen myös muualla kuin varsinaisella tai toissijaisella työpaikalla työhön käytetty aika. Näin ollen esimerkiksi työntekijän etätöinä ja työmatkan aikana tekemä työ on työaika.

Voimassa olevan lain tapaan päivittäisiä lepotaukoja ei luettaisi työaikaan, jos työntekijä saisi näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikaltaan. Voimassa olevan lain 4 §:n 2 momentissa on tästä nimenomainen säännös. Ehdotettuun lakiin vastaavaa säännöstä ei sisältyisi, koska pykälään sisältyvä työajan määritelmä johtaisi samaan lopputulokseen. Taukoa ei siis lueta työaikaan, jos työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus poistua työpaikalta, ja viettää olennainen osa siitä työpaikan ulkopuolella. Päivittäiset lepoajat olisivat yleensä työntekijän lepoaika.

Työajaksi luettaisiin myös aika, jonka työntekijä viettää työnantajan määräämällä työntekopaikalla työnantajan käytettävissä, vaikka työntekijä ei tuona aikana tekisi työtehtäviään. Kysymys olisi 4 §:ssä säädettyä varallaoloa sitovammasta järjestelystä, jossa työntekijä on välittömästi käytettävissä työnantajan osoittamia tehtäviä varten. Kysymys voi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa työntekijän on oltava työpaikalla, mutta työnantajalla ei ole juuri sillä hetkellä tarjota työtä. Lisäksi kysymys voisi olla esimerkiksi työpaikalla tapahtuvasta päivystyksestä tai muusta paikkaan sidotusta valmiudesta ryhtyä välittömästi työntekoon. Päivystysaika luettaisiin työaikaan, jos työntekijä ei voisi vapaasti poistua työnantajan osoittamasta työntekopaikasta. Euroopan unionin tuomioistuimien on antanut useita työajan määritelmää koskevia ratkaisuja päivystysluonteisesta työstä (C-303/98, C-151/02 ja C-14/04). Varallaoloajan suhdetta työajan ja lepoajan määritelmiin kuvataan tarkemmin 4 §:n perusteluissa.

Pykälän 2 *momentti* koski matkustamiseen käytettyä aikaa. Säännöksen tarkoituksena on täsmentää työmatkojen osalta rajanvetoa työajan ja lepoajan välillä. Momentin mukaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei luettaisi työaikaan, ellei sitä samalla olisi pidettävä työsuorituksena. Näin ollen matkustamiseen käytetty aika olisi työaikaa vain silloin, kun työntekijä matkan aikana tekee työnantajan määräämiä työtehtäviä tai kun matkustaminen paikasta toiseen työpäivän aikana on jo itsessään osa työsuoritusta.

Matkustaminen on joissakin ammateissa ja tehtävissä erottamaton osa työsuoritusta. Tällöin työpäivän aikana tapahtuva matkustaminen luetaan työaikaan. Kysymys voi olla työtehtävistä, joissa työntekijä joutuu työpäivän aikana liikkumaan toimipisteiden, työkohteiden tai muiden työskentelypaikkojen välillä. Esimerkiksi sähköasentajan tai kodinhoitajan siirtymässä useinkin kerran työpäivän aikana lyhyehköjä matkoja suorituspaikasta toiseen, siirtymiin käytetty aika luetaan työaikaan. Näissä työtehtävissä tehdyillä siirtymillä on varsinaiseen työhön nähden niin vahva liittymä, että siirtymiäkin paikasta toiseen on pidettävä työsuorituksena.

Kodin ja työpaikan välistä matkustamista ei luettaisi työaikaan. Kysymys ei olisi määritelmän mukaisesta työhön käytetystä ajasta, eikä työntekijä ole matka-aikanaan velvollinen olemaan työnantajan määräämällä työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Jos työnantajalla ei ole kiinteää toimipaikkaa tai muuta pysyvälunonteista työkohdetta, josta työntekijät aloittavat ja lopettavat työpäivänsä, työaika voi kuitenkin alkaa jo työntekijän poistuttua kotoaan. Esimerkiksi taksinkuljettaja voi aloittaa työvuoronsa kotoaan ja päättää työvuoronsa kotiinsa. Tämänkaltaisesta tilanteesta oli kysymys Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisussa C-266/04 (Tyco), jossa tuomioistuin katsoi turvallisuuslaitteiden asennus- tai huoltotehtäviä suorittavien työntekijöiden työajaksi lukeutuvan myös ajan, jonka työntekijät käyttivät päivittäin kodin ja työnantajansa osoittaman ensimmäisen ja viimeisen asiakkaan väliseen matkaan. Tapauksessa työntekijöiden käytössä oli yrityksen kulkuneuvo, jolla he matkustivat päivittäin kotoaan toimipaikkoihin, joissa heidän oli suoritettava varsinaisia työtehtäviään. Heillä ei ollut määriteltävissä kiinteää tai tavanomaista työn suorittamisaikaa.

Yhä useamman työntekijän työtehtäviin liittyy kotimaassa tapahtuvan matkustamisen ohella matkustamista myös ulkomaan kohteisiin. Tällaiseen matkustamiseen kuluva aikaa ei lueta työaikaan. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia siitä,

että työntekijä suorittaa matkustamisen aikana esimerkiksi työnantajan määräämiä tehtäviä. Tällöin työhön käytetty aika on luonnollisesti työajaksi luettavaa aikaa.

Työajaksi luettavan ajan ulkopuolelle jäävä aika on lepoaikaa. Vaikka matkustamiseen käytetty aika ei ole työajaksi luettavaa aikaa, kysymys voi olla sellaisesta työhön sidonnaisuudesta, joka saattaa kuormittaa työntekijää huomattavasti. Matkustusajan pituus, aikavyöhykkeiden yli liikkuminen sekä matkustamisen toistuvuus voivat käytännössä johtaa siihen, että työntekijän oikeus työstä palauttavaan lepoon ei toteudu. Liiallisen kuormittavuuden ehkäisemiseksi työaikajärjestelyissä on huomioitava riittävien lepoaikojen saanti. Tämä velvollisuus tulee jo työturvallisuuslain 10 §:stä. Asian merkityksen korostamiseksi ehdotetaan, että momentissa säädettäisiin nimenomaisesti, että työnantajan olisi työaikajärjestelyin varmistettava, että työntekijälle turvataan matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Säännöksen merkitys korostuu tilanteissa, joissa matkustamista on runsaasti, työntekijä ei käytännössä voi merkittävässä määrin vaikuttaa matkojen ajankohtaan tai matkapäivät sijoittuvat siten, että tavanomaiseen lepoon ei ole mahdollisuuksia. Tällöin matkan rasituksista palautumisen mahdollistamiseen olisi kiinnitettävä erityistä huomiota.

Rajanvetoa työajan ja lepoajan välillä saatetaan joutua arvioimaan myös erilaisen koulutusten, virkistystilaisuuksien ja muun työnantajan järjestämän toiminnan osalta. Käytännössä näissä tilanteissa on arvioitava sitä, onko toiminnan katsottava olevan työhön käytettyä aikaa tai aikaa, jonka työntekijän on oltava velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä työntekopaikalla. Jos työnantaja edellyttää työntekijän olemaan työntekopaikalla tehdäkseen muuta kuin varsinaisia työtehtäviään, kysymys on lähtökohtaisesti työajaksi lukeutuvasta ajasta.

Koulutukset ovat usein työnantajan osoittamia tilaisuuksia, jotka sivuavat välittömästi työntekijän työtehtäviä ja lisäksi työntekijöiden edellytetään niihin osallistuvan. Koulutukseen osallistumisen voidaan arvioida tällöin olevan osa pykälän 1 momentissa tarkoitettua työhön käytettyä aikaa ja sen myötä määritelmän mukaisena työaikaa. Työpaikalla työntekijän perehdyttämiseen käytettävä aika on luonnollisesti työaikaa. Kysymys voisi olla esimerkiksi uuden työssä käytettävän tietojärjestelmän tai koneen käyttämiseen liittyvästä koulutuksesta. Sen sijaan muu sellainen koulutus, jonka tavoitteena on esimerkiksi yleisellä tasolla parantaa tai ylläpitää työntekijän osaamista ja ammattitaitoa, jota ei voida nähdä osana työntekijän tekemää työtä, ei luettaisi työaikaan.

Useilla työpaikoilla järjestetään erilaisia vapaamuotoisia virkistyspäiviä ja -retkiä sekä muita varsinaiseen työhön liittymättömiä tapahtumia, joissa työntekijän ei odoteta tekevän työtä. Tällaisiin tilaisuuksiin osallistuminen ei lähtökohtaisesti ole työaikaa, koska työntekijä ei tee työtä, eikä työntekijä ole muutoinkaan pykälän tarkoittamalla tavalla velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä työntekopaikalla. Jos työntekijä tekee tällaisessa tilaisuudessa työtehtäviään, kysymys olisi luonnollisesti työajasta.

Henkilöstön edustajien, muun muassa luottamusmiehen luottamustehtäviin käyttämää aikaa, jonka he ovat saaneet vapaaksi lain tai työehtosopimuksen perusteella, ei luettaisi työaikaan. Edustajat eivät tee tuona aikana työtään, eivätkä he ole muutoinkaan työnantajansa käytettävissä työtehtävien suorittamista varten.

Työterveyshuoltolain perusteella työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöille terveystarkastuksia Siltä osin kuin kysymys on työntekijälle pakollisista terveystarkastuksista, perustuivatpa ne työterveyshuoltolain 13 §:n mukaisiin tarkastuksiin tai tartuntatautilain (583/1986) mukaisiin terveystarkastuksiin, niihin osallistumiseen käytetty aika on työajaksi luettavaa aikaa. Tartuntatautilain osalta tästä on nimenomaisesti säädetty lain 40 §:ssä. Muilta osin terveystarkastuksiin käytettyä aikaa ei lueta työaikaan.

Työntekijän matkustaessa tai osallistuessa työnantajan määräämänä työpäivän aikana toimintaan, jota ei voida 1 momentin mukaan lukea työajaksi, on kiinnitettävä huomiota siihen, että työaikalain mukaista työajan määrittelmää on arvioitava irrallaan työsopimuksen mukaisesta työajasta. Työaikalain mukainen määritelmä on luotu yksinomaan työaikalain mukaisten työajan enimmäismäärien ja yli- ja lisätyön laskemista varten. Työsopimuksen mukainen työaika ilmaisee sen sijaan ajan, jonka työnantaja on sitoutunut tarjoamaan työtä ja työntekijä puolestaan tekemään sitä. Työnjohtovaltaa käyttäen työnantaja voi lähettää työntekijän työmatkalle tai koulutukseen. Vaikka matkustamista tai koulutukseen osallistumista ei luettaisi 1 ja 2 momentin mukaan työaikalain mielessä työajaksi, työntekijä täyttäisi silti työsopimukseen perustuvat velvollisuutensa työsopimuksessa sovitun työajan suhteen.

Esimerkki: Työntekijän työsopimuksen mukainen työaika on kahdeksan tuntia päivässä ja työnantaja osoittaa työntekijän työpäivän aikana neljän tunnin pituiseen koulutukseen. Vaikka koulutus ei olisi työaikalain näkökulmasta työajaksi luettavaa

aikaa, koulutukseen käytetty aika olisi kuitenkin työsopimuksessa sovittua työaikaa ja työntekijä täyttäisi siten koulutukseen osallistuessaan työsopimuksen mukaiset velvoitteensa. Työaikalain mukainen työajan käsite ei siten johtaisi siihen, että työnantajalla olisi yksipuolisesti mahdollisuus teettää koulutukseen käytettyä aikaa vastaava määrä työtä sovittun työajan ulkopuolella tai että työnantaja myöhemmin työajan ulkopuolella työtä teettäessään vapautuisi palkanmaksuvelvollisuudesta.

Työn teettäminen työsopimuksen mukaisen työajan ulkopuolella edellyttää työntekijän suostumusta.

Ehdotuksen mukaan pykälän työajaksi luettavan ajan käsite on pakottavaa oikeutta. Siitä ei voitaisi työehtosopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksellä voitaisiin luonnollisesti määrittää työajaksi myös sellaista aikaa, joka 1 momentin määritelmän mukaan ei sellaista olisi. Näin on tehtykin muun muassa luottamusmiestehtäviin käytettävän ajan osalta.

4 §. *Varallaolo.* Voimassa olevan lain tapaan työnantaja ja työntekijä voisivat sopia lepoaikaan sijoittuvasta varallaolosta. Varallaoloajalla tarkoitettaisiin työntekijän sopimukseen perustuvaa velvollisuutta olla vapaa-aikanaan tavoitettavissa siten, että hänet voidaan kutsua työhön. Kyse olisi eräänlaisesta hälytysvalmiudesta, jonka aikana työntekijä voi viettää lähtökohtaisesti vapaa-aikaansa haluamallaan tavalla, mutta vapaa-aika voi keskeytyä työtehtävien niin vaatiessa.

Varallaoloaikaa ei luettaisi työaikaan, sillä työntekijä ei tee varallaoloaikana työtä, eikä hän ole muutoinkaan velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä työntekopaikalla. Jos työntekijä kutsutaan varallaoloaikana työhön, siihen käytetty aika on luonnollisesti työaikaa. Työaikaa on myös päivystysluonteisena varallaoloaikana käydyt työhön liittyvät puhelinkeskustelut työnantajan tai asiakkaan (TN 1456/14) taikka muiden työntekijöiden välillä.

Voimassa oleva säännös varallaolosta mahdollistaa sen sopimisen, että työntekijä on varallaoloaikana sitoutunut oleskelemaan tietyssä paikassa, kuten työpaikalla. Euroopan unionin tuomioistuin on arvioinut direktiivissä tarkoitettua työajan käsitettä useissa ratkaisuisaan, jotka ovat koskeneet sairaala- ja laitospäivystyksiä (ks. tuomiot C-303/98, C-151/02, C-14/04 ja C-437/05). Tuomioistuin on todennut, että työntekijän päivystysaikainen sidonnaisuus työpaikkaan on työajaksi luettavaa aikaa eikä työajan ulkopuolelle jäävää varallaoloaikaa.

Ehdotetussa laissa työajan ja varallaoloajan määritelmät olisivat toisiinsa nähden symmetriset. Jos työntekijä on velvollinen olemaan valmiudessa työnantajan käytettävissä hänen osoittamassaan työntekopaikassa, kysymys olisi 3 §:ssä säädetyn työaikaomääritelmän mukaisesta työajasta. Jos sen sijaan työntekijää ei sidota mihinkään nimenomaiseen paikkaan, kysymys ei olisi työajasta. Työntekijän kotia ei voida yleensä pitää sellaisena työntekopaikkana, jonka seurauksena asuntoparallaolo olisi työaika. Kotona tapahtuvan varallaoloajan ei voida nimittäin pääsääntöisesti katsoa kohtuuttomasti haittaavan työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Vaikka työntekijää ei olisi sidottu varallaoloaikanaan tiettyyn fyysiseen paikkaan, saatetaan paikkasidonnaisuus tosiasiallisesti toteuttaa sellaisten ehtojen kautta, joiden perusteella työntekijän on työkuksun tapahduttua saavuttava työntekopaikalle tai ryhdyttävä työhön tiettyssä ajassa. Jos tämä aika on kovin lyhyt, varallaoloa koskeva sopimus tosiasiallisesti sitoo työntekijän tiettyyn paikkaan. Tällöin kysymys olisi työaika koskevan yleismääritelmän mukaisesta työajasta, eikä lepoaikaan kohdistuvasta varallaoloajasta. Korkein oikeus katsoi palomiehen varallaoloaika koskevassa tapauksessa KKO 2015:48 varallaolon olevan työaika, kun työntekijän tuli olla lähtövalmiudessa viiden minuutin kuluessa hälytyksestä. Lähtövalmius ja työn edellyttämä varustus eivät tosiasiasa jättäneet työntekijälle mahdollisuutta oleskella muualla kuin paloasemalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Tapauksessa KKO 2015:49 korkein oikeus totesi puolestaan, ettei 15 minuutin lähtövalmiusai-ka merkinnyt tapauksen mukaisissa olosuhteissa sitä, että varallaoloaika olisi luettu työajaksi. Työntekijät olivat voineet liikkua ja asioida esteettä esimerkiksi kunnan keskusta-alueella. He ovat myös voineet oleskella ja levätä kotonaan. Näissä tapauksissa työhön sidonnaisuudella oli merkittävä rooli työajaksi luettavuuden kannalta.

Jos työntekijä kutsutaan työhön varallaoloaikana, varsinainen työskentelyaika luetaan työaikaan. Työkutsuun liittyvä matka-aika on joko työaika tai lepoaika 3 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa kuvatulla tavalla. Jos varallaoloaikana tehty työ tehdään aina eri työkohteissa – esimerkiksi asiakkaiden luona – eikä työnantajan pysyvissä toimipaikassa, myös työmatka työkohteeseen luetaan työaikaan, jos kysymys on Tyco-tapauksen kaltaisista olosuhteista..

Varallaolovelvollisuudesta olisi aina sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Samassa yhteydessä olisi sovittava varallaolokorvauksesta. Asiasta voitaisiin sopia myös työsopimuksessa. Lisäksi varallaolosta voitaisiin sopia kutakin kertaa varten

erikseen. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Kohtuullisuusvaatimus koskee sekä varallaoloajan pituutta että varallaolovuorojen toistuvuutta. Työntekijällä on oltava riittävästi myös sellaista vapaa-aikaa, johon ei liity varallaolovelvollisuuden kaltaista sidonnaisuutta työhön..

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin siitä, että varallaoloajasta olisi suoritettava työntekijälle korvausta, jonka määrästä työnantajan ja työntekijän tulisi sopia. Joka tapauksessa varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteet olisi oltava työntekijän tiedossa varallaolosopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä olisi otettava huomioon työntekijän vapaa-ajalle varallaolosta aiheutuvat rajoitukset. Näin ollen mitä kiinteämpää ja sidotumpaa velvollisuus on, sitä suuremman pitäisi olla siitä suoritettavan korvauksen. Sitovuutta arvioitaessa olisi huomioitava esimerkiksi, kuinka nopeasti työkutsuihin on reagoitava ja kuinka todennäköistä on, että varallaoloaikana työkutsut katkaisevat työntekijän vapaa-ajan.

Pykälän 3 *momentti* vastaisi voimassa olevaa lakia. Jos varallaolo olisi työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, virkamies tai viranhaltija ei saisi kieltäytyä siitä. Kysymys olisi sellaisista töistä, joita ei voida siirtää henkeä, terveyttä ja omaisuutta vaarantamatta tehtäväksi myöhempänä ajankohtana. Tämän tyyppiä töitä voisi olla muun muassa sairaalapalveluissa, pelastustoimessa, poliisissa ja vesihuollossa. Varallaolosta eivät saisi kieltäytyä virkasuhteessa olevat valtion virkamiehet ja kuntien viranhaltijat silloin, kun heidän tehtävänsä ovat sen laatuksia, että yhteiskunnan ja sen kansalaisten elintärkeiden etujen turvaaminen sitä edellyttää. Silloin kun tämän laatuksia töitä teetetään työsuhteisilla työntekijöillä, varallaolovelvollisuus perustuisi edelleen sopimukseen. Työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan edelleen sopia varallaolovelvollisuudesta ja hälytysluonteisesta työstä sekä siitä maksettavista korvauksista.

3 luku Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

Lain 3 luvussa olisivat säännökset lakiin perustuvista säännöllisen työajan järjestelyistä. Lain 5 §:ssä olisi säännöllistä työaikaa koskeva yleissääntö, 6 §:ssä vuorotyötä koskeva säännös ja 7 §:ssä jaksotyösäännös. Lisäksi luvussa olisivat säännökset moottoriajoneuvon kuljettajan työajasta.

5 §. *Yleissäännös.* Pykälässä olisi säännöllistä työaikaa koskevasi yleissääntö. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin säännöllisen työajan vuorokautisesta ja viikoittaisesta enimmäispituudesta. Momentin mukaan säännöllinen työaika olisi voimassa olevan lain tapaan enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Säännös ei estäisi teettämästä lyhempiä työpäiviä eikä myöskään rajoittaisi työpäivien sijoittamista kuudelle päivälle. Viikoittaista vapaata koskeva säännös sen sijaan turvaisi työntekijälle vähintään 35 tunnin viikoittaisen vapaan, joten työpäivien sijoittaminen seitsemälle päivälle voisi tulla vain poikkeuksellisesti kysymykseen.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin voimassa olevan lain tapaan työnantajan oikeudesta järjestää työaika keskimääräiseksi siten, että viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu 40 tuntiin enintään 52 viikon tasoittumisjakson aikana. Säännöksen mukaan vuorokautinen työaika ei saa ylittää kahdeksaa tuntia, mutta työtä voidaan teettää kuutena päivänä viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika saa siten olla enintään 48 tuntia, kunhan se etukäteen tehdyn tasoittumissuunnitelman mukaan tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin.

Momentin mukaisen keskimääräisen työajan käyttö edellyttää 29 §:n mukaisen työajan tasoittumissuunnitelman laatimista. Suunnitelma voidaan laatia enintään 52 viikon ajanjaksolle. Ajanjakso ei ole sidottu kalenterivuoteen. Suunnitelma on laadittava vähintään sille ajanjaksolle, jolloin momentin mukainen keskimääräiseen työaikaan perustuva työaikajärjestely on käytössä.

6 §. *Vuorotyö.* Voimassa olevassa työaikalaisissa vuorotyöstä säädetään yö- ja vuorotyötä koskevassa luvussa. Koska vuorotyö on yksi säännöllisen työajan järjestämistapa, siitä ehdotetaan säädettäväksi säännöllisen työajan järjestelyitä koskevassa luvussa. Laissa ei säädettäisi edellytyksiä vuorotyön käytölle. Työnantaja saisi siten päätöksellään järjestää työt vuoroihin. Pykälässä kuitenkin määriteltäisiin, mitä vuorotyöllä tarkoitetaan.

Pykälän mukaan vuorotyössä vuorojen olisi vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Lisäksi säädettäisiin voimassa olevan lain tapaan siitä, että vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Määritelmä täyttää työakadirektiivin 2 artiklan 5 kohdan mukaisen määritelmän.

7 §. *Jaksotyö.* Pykälässä säädetyillä aloilla työnantaja voisi järjestää työajan kahden tai kolmen viikon jaksoissa siten, että työaika kahden viikon jakson aikana on enintään 80 tuntia ja vastaavasti kolmen viikon jakson aikana enintään 120 tuntia. Jaksotyö olisi työnantajan käytössä oleva vaihtoehto 5 §:n mukaiselle vuorokautiseen ja viikoittaiseen kiinteään säännölliseen työaikaan perustuvalla järjestelyllä aloilla ja töissä, joissa työn luonne edellyttää joustavampaa tapaa järjestellä työntekijöiden työaikoja.

Jaksotyö perustuu jaksokohtaiseen työaikaan, joka tasoittuu käytössä olevan jakson aikana pykälässä säädettyyn säännöllisten työtuntien enimmäismäärään. Kuten nykyäänkin pykälässä tarkoitettussa jaksotyössä ei olisi rajoitettu säännöllistä vuorokautista eikä viikoittaista työaika, vaan säännöllinen työaika voisi olla joko kahden viikon jaksoissa enintään 80 tuntia tai kolmen viikon jaksoissa enintään 120 tuntia. Jaksotyössä työvuorojen pituudet tai ainakin viikoittainen säännöllinen työaika vaihtelevat. Yksittäisten työvuorojen pituutta rajoittaisivat kuitenkin vuorokausilepoa ja viikoittaista vapaata koskevat säännökset.

Jaksotyötä ja yleissäännön mukaista työaika ei tulisi käyttää rinnakkain. Jaksotyössä käytettävän työaikamuodon olisi siten myös käytännössä erotettava yleissäännön mukaisesta työajasta, vaikka tilapäinen säännölliseen vuorokautiseen kiinteään työaikaan perustuva järjestely olisikin mahdollinen.

Jaksotyö olisi sallittua pykälän *1 momentin* tarkoittamissa töissä. Voimassa olevan lain 7 §:ssä on varsin yksityiskohtainen luettelo töistä ja toiminnoista, joissa jaksotyö on lain mukaan sallittua. Luettelo on tyhjentävä, ja poikkeussäännöksenä sitä on tulkittava suppeasti. Tosin valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisellä työehtosopimuksella on voitu ja voitaisiin edelleen sopia jaksotyöjärjestelyn käyttöön otosta myös muilla aloilla ja tehtävissä.

Jaksotyöalojen uudelleen määrittely on tarpeen työelämän muutosten myötä. Uudistamisen tarvetta lisää nykyisen luettelon kirjoitustapa, joka on johtanut siihen, että käytettävissä olevan työaikamuodon valintaan on vaikuttanut ratkaisevasti se, missä laitoksessa tai yrityksessä työtä tehdään eikä se, minkälaisesta työstä tai toiminnasta on kysymys. Asia konkretisoitui erityisesti työneuvoston lausunnossa TN 1454-13, jossa katsottiin, että ambulanssissa työskentelevän ensihoitajan työtä ei voi voitu järjestää jaksotyöksi, kun työtä ei tehty sairaalassa tai terveyskeskuksessa.

Pykälän 1 momentin luettelo määritteli edelleen tyhjentävästi sen, missä töissä työnantaja voisi päätöksellään valita työaikamuodoksi jaksotyön. Jaksotyöluettelossa mainitut työt ovat luonteeltaan sellaisia, joita toimintojen jatkuvuuden vuoksi on tehtävä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa tai ainakin suuren osan vuorokaudesta. Useat luettelossa mainitut työt liittyvätkin yhteiskunnan elintärkeiden toimintojen turvaamiseen. Luetteloa laadittaessa on otettu huomioon voimassa olevaan 7 §:ään sisältyneet jaksotyöalat, mutta kirjoitettu ne yleisempään muotoon vastaamaan nykyisen ja ennakoitavissa olevan tulevan työelämän tarpeita. Jaksotyöluettelossa on otettu huomioon työaikadirektiivin 17 artiklan 3 kohta, jossa säädetään niistä toiminnoista ja tehtävistä, joissa voidaan poiketa direktiivin lepoaikoja ja yötyötä koskevista säännöksistä.

Luettelon 1 kohdan mukaan jaksotyö olisi sallittu turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä sekä vankeinhoidossa. Nämä tehtävät liittyvät henkilöiden, omaisuuden ja ympäristön suojelemiseen sekä yhteiskunnan ja sen toimintojen jatkuvuuden turvaamiseen. Jaksotyöksi voitaisiin järjestää työt valtionhallinnon turvallisuus- ja valvontatehtävissä kuten poliisitoimessa, tullissa ja hätäkeskuksissa sekä vankeinhoidossa. Pelastustoimella tarkoitettaisiin tässä palo- että pelastustointia. Pelastustoimen piiriin kuuluisi myös väestön-suojelutehtäviä.

Jaksotyöaikaa voitaisiin käyttää sekä vartioimisliikkeiden vartijoiden että teollisuuslaitosten palveluksessa olevien vartijoiden työssä. Työ voitaisiin järjestää jaksotyöksi myös maantieliikenteen, rautatieliikenteen, vesiliikenteen sekä ilmaliikenteen ohjaustehtävissä. Myös edellä mainittujen tehtävien ylläpitoon liittyvät tukitoimet voitaisiin luettelon 8 kohdan mukaan järjestää jaksotyönä.

Luettelon 2 kohdan mukaan jaksotyö olisi sallittua lehdistötyössä, sekä toimituksellisessa radio- ja televisio-ohjelmien tuottamisessa ja lähettämisessä. Niin ikään edellisiin rinnastuvassa verkkosisällön tuottamistyössä jaksotyön käyttö olisi mahdollista. Jaksotyötä voitaisiin käyttää myös posti- ja tietoliikennepalveluissa. Näille palveluille on ominaista, että töitä tehdään siten että työaikajärjestelyillä on katettava suurin osa vuorokaudesta tai työ jaksottuu epäsäännöllisesti eri vuorokaudenaikoihin, kuten yöhön ja varhaisamuun tunteihin. Mainittu koskee muun muassa lehdistöä ja televisio- ja radiotoimintaa sekä muilla teknisillä ratkaisilla tuotettuja informaatiopalveluja sekä postipalveluja. Postipalvelulla tarkoitetaan lehtien, kirjelähetysten

ja postipakettien säännöllistä keräilyä, lajittelua, kuljetusta ja jakelua. Postin kuljetus olisi järjestettävissä jaksotyönä myös momentin 4 kohdan mukaan. Voimassa olevasta laista poiketen elokuvatuotannossa jaksotyön käyttö olisi mahdollista vain aluehallintoviraston myöntämällä poikkeusluvalla.

Sähköisten tietoliikenneverkkojen ja -järjestelmien toimintavarmuuden turvaaminen puolestaan edellyttää toiminnan järjestämistä ympärivuorokautisesti. Viranomaisten viestintäverkon ylläpitotehtävät liittyvät myös luettelon 1 kohdan mukaisiin toimintoihin.

Jaksotyö olisi sallittua niin ikään *3 kohdan* mukaan varhaiskasvatuksesta annetussa laissa tarkoitetussa perhepäivähoidossa, yötyötä edellyttävissä muissa varhaiskasvatuspalveluissa sekä pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali- ja terveystalouksissa. Toiminta ajoittuisi pääosalle vuorokautta silloin, kun se jatkuu päivittäin vähintään 13 tuntia.

Jaksotyöajan käyttäminen olisi aina mahdollista varhaiskasvatuksesta annetussa laissa tarkoitetussa perhepäivähoidossa. Jaksotyönä voitaisiin järjestää varhaiskasvatustoiminta päiväkodeissa silloin, kun päiväkodin toiminta edellyttää työskentelyä klo 23 jälkeen tai ennen klo 6.

Sosiaalipalveluista säädetään muun muassa sosiaalihuoltolaissa. (1301/2014). Jaksotyötä voitaisiin soveltaa ainakin näissä sosiaalipalveluissa silloin, kun toiminta ajoittuu pääosaan vuorokautta. Näin ollen sellaiset sosiaalipalvelun muodot, joissa toimintaa on ainoastaan päiväsaikaan, jäisivät jaksotyön ulkopuolelle. Jaksotyötä voitaisiin käyttää esimerkiksi vanhusten palvelutaloissa ja vammaisten asuntoloissa sekä kotihoitopalveluissa. Niin ikään turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskuksissa, koulukodeissa ja vastaavissa toiminnoissa tehtävä työ olisi mahdollista järjestää jaksotyönä.

Terveystalouksista säädetään muun muassa terveydenhuoltolaissa (1326/2010) ja sen nojalla annetuissa asetuksissa. Jaksotyötä voitaisiin käyttää terveyden- ja sairaanhoidon palveluissa riippumatta siitä, missä palvelua tuotetaan, esimerkiksi sairaaloissa, terveysasemilla, lääkäriasemilla tai asiakkaan kotona. Niin ikään sairaankuljetus ja ensihoitotyö olisi sallittua järjestää jaksotyönä. Edellytyksenä työajan järjestämiselle jaksotyönä on, että toiminta ajoittuu pääosalle vuorokautta.

Jaksotyötä voitaisiin käyttää myös tässä lainkohdassa tarkoitettujen palveluiden säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi välttämättömissä tukitoiminnoissa. Näitä voivat olla esimerkiksi laboratoriopalvelut, laitoshuolto, välinehuolto, apteekkipalvelut, ateria- ja ravitsemispalvelut ja kiinteistöpalvelut.

Luettelon *4 kohdan* mukaan henkilö- ja tavarankuljetuksissa sekä aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustehtävissä työ saataisiin voimassa olevan lain tapaan järjestää jaksotyönä. Jaksotyön teettäminen olisi mahdollista niin maantie-, rautatie- kuin lentoliikenteessäkin. Jaksotyönä kuljetustyötä voitaisiin järjestää myös teollisuuden ja kaupan alan yrityksissä. Kysymys ei siten olisi pelkästään kuljetusyrityksissä tehtävästä työstä. Autonkuljettajien toimenkuvaan kuuluu usein lastaus- ja purkaustyötä sekä vähäisessä määrin myös huolto-, tarkistus- ja muitakin tehtäviä. Liitännäisistä tehtävistä huolimatta kuljettajan työ voidaan kaikilta osin järjestää jaksotyönä.

Voimassa olevan lain tapaan jaksotyö olisi *5 kohdan* mukaan mahdollista myös maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä ja *6 kohdan* mukaan meijereissä.

Luettelon *7 kohdan* mukaan työaika voitaisiin järjestää jaksotyöksi majoitus-, ravitsemis- sekä kulttuuripalveluissa. Kohdassa tarkoitettuja majoitus- ja ravitsemisliikkeitä olisivat ainakin majoitus- ja ravitsemisliikkeistä annetun asetuksen (727/1991) soveltamisalaan kuuluvat liikkeet. Voimassa olevan lain mukaan taide- ja huvittelulaitokset kuuluvat jaksotyösäännöksen piiriin. Ehdotuksen kulttuuripalveluilla viitataan vastaaviin palveluihin, kuten esimerkiksi teattereihin, oopperaan, elokuvateattereihin ja huvipuistoihin.

Luettelon *8 kohdan* mukaan työ voitaisiin järjestää jaksotyönä vielä edellä kohdissa 1-7 tarkoitettuihin tehtäviin ja toimintoihin kiinteästi liittyvissä tukitoiminnoissa. Kysymyksessä olisivat sellaiset tukitoimet, jotka ovat edellytyksenä 2 momentissa tarkoitettujen toimintojen käynnissä pitämiseksi.

Jaksotyöajan käyttö olisi lisäksi mahdollista silloin, kun aluehallintovirasto lain 39 §:n perusteella myöntää luvan käyttää jaksotyöaika myös muissa kuin 7 §:ssä tarkoitetuissa tehtävissä. Lupa voitaisiin myöntää silloin, kun se on työajan järjestelyiden kannalta välttämätöntä. Luvassa olisi määrättävä ehdot jaksotyön käyttämiselle.

Niin ikään valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten välisellä työehtosopimuksella voitaisiin edelleen sopia jaksotyön käytöstä töissä, joita ei ole mainittu momentin luettelossa.

Joskus työntekijän työtehtävät muodostuvat kokonaisuudesta, jossa on sekä jaksotyöluettelossa tarkoitettuja tehtäviä että luettelon ulkopuolelle jääviä töitä. Näissä tapauksissa sovellettaisiin pääasiallisuusperiaatetta. Sovellettavissa oleva työaikajärjestely määräytyisi näin ollen sen mukaan, mistä töistä pääosa tehtävistä muodostuu.

Pykälän 2 *momentin* mukaan jaksotyö voitaisiin järjestää keskimääräisenä siten, että säännöllinen työaika tasoittuu kahden kolmiviikkoisjakson tai kolmen kaksiviikkoisjakson aikana eli kuuden viikon aikana enintään 240 tuntiin. Tällainen järjestely voi olla työn tarkoituksenmukaisen järjestämisen tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämisen vuoksi perusteltua. Voimassa olevan lain tapaan tällaiseen järjestelyyn sisältyy rajoitus, jonka mukaan säännöllinen työaika ei saa kummankaan kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 128 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88 tuntia. Momentin mukaisen keskimääräisen säännöllisen työajan käyttäminen edellyttää 29 §:n mukaisen työajan tasoittumissuunnitelman laatimista.

8 §. *Yötyö.* Pykälässä määriteltäisiin yötyö ja säädettäisiin sen teettämisen rajoista ja edellytyksistä. Työaikadirektiivi edellyttää, että kansallisesti määritetään yötyöksi seitsemän tunnin aika, johon on sisällyttävä kello 24 ja 05 välinen aika.

Yötyötä olisi 1 *momentin* mukaan jatkossakin työ, jota tehtäisiin kello 23:n ja 6:n välisenä aikana.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin tilanteista, joissa säännöllistä yötyötä saisi teettää. Momentin mukaiset yötyön rajoitukset eivät siten koskisi tilapäisesti teetettävää yötyötä.

Voimassa olevaan lakiin sisältyvää luetteloa ehdotetaan yksinkertaistettavaksi siten, ettei yötyön teettämipaikkoja enää kaikin osin yksilöitäisi. Sen sijaan pyrittäisiin kuvaamaan yötyön sallittavuus sellaisten tehtävien tai työn luonteeseen liittyvien ominaisuuksien kautta, joiden perusteella yötyön teettäminen on hyväksyttävää.

Yötyötä saisi *2 momentin 1 kohdan* mukaan teettää tehtävissä ja toiminnoissa, joissa työaika saadaan järjestää 7 §:ssä säädetyllä tavalla jaksoihin. Sanotussa pykälässä tarkoitetut tehtävät ovat pitkälti sellaisia, joita on tarve teettää vuorokauden ajasta riippumatta. Yötyön teettäminen olisi näin ollen sallittua aina jaksotyössä. Lisäksi työtä voitaisiin teettää yötyönä 7 §:ssä tarkoitetuilla jaksotyöaloilla myös silloin, kun työnantaja ei ole järjestänyt työntekijöiden säännöllistä työaikaa jaksotyönä.

Yötyötä saisi *2 kohdan* mukaan teettää myös vuorotyössä. Jatkossa yötyötä voitaisiin teettää kaikessa vuorotyössä riippumatta siitä, onko työ järjestetty kahteen, kolmeen tai useampaan vuoroon. Näin ollen yötyö olisi sallittua esimerkiksi silloin, kun työ tehdään kahdessa 12 tunnin vuorossa. Kyseessä olisi laajennus voimassa olevaan lakiin nähden.

Yötyötä olisi mahdollista teettää myös sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä yrityksissä, yhteisöissä tai säätiöissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi. Tästä olisi säännös *3 kohdassa*. Säännös mahdollistaisi välttämättömän korjaus- ja huoltotoiminnan suorittamisen yrityksen kannalta tarkoituksenmukaisimpana ajankohtana. Tällaisia toimia olisivat muun muassa yrityksen tuotantovälineiden huolto- ja korjaustyöt.

Pykälän *4 kohdan* mukaan yötyötä voitaisiin teettää säännöllisesti töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa. Tällaisina töinä voidaan pitää töitä, jotka esimerkiksi työstä aiheutuvan melun, pölyn tai muun häiriön vuoksi haittaavat säännöllisen työn tekemistä. Lisäksi työntekijöiden työturvallisuus tai asiakkaiden turvallisuus saattavat vaatia työn tehtäväksi yöaikaan.

Pykälän *5 kohdan* mukaan yötyö olisi mahdollista yleisten teiden, katujen sekä muiden liikenneväylien ja liikennevälineiden ja lentokenttien kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä. Kohtaa voitaisiin soveltaa myös raideliikenteeseen käytettävien junien, raitiovaunujen ja metrojunien kunnossapito- ja puhtaanapitotöihin.

Yötyötä voitaisiin *6 kohdan* perusteella teettää työntekijän suostumuksella leipomossa. Kello viiden ja kuuden välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita. Kohta vastaa voimassa olevaa lakia. Yötyö olisi 7 kohdan nojalla sallittua niin ikään apteekissa, kuten nykyäänkin.

Lain 34 §:n mukaan valtakunnallisilla työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä olisi oikeus työehtosopimuksella sopia tehtävistä, joissa yötyötä saadaan teettää. Niin ikään aluehallintovirasto voisi lain 39 §:n mukaan myöntää poikkeusluvan säännöllisen yötyön tekemiseen työssä, joka on toiminnan luonteen vuoksi välttämätöntä tehdä yöllä ja jota ei voida vaikeuksista teettää pelkästään päiväsaikaan.

Pykälän 3 *momentissa* määriteltäisiin säännöllisen työajan enimmäismäärä yötyössä työaikadirektiivin edellyttämällä tavalla. Säännöllinen työaika saisi olla yötyötä tekevällä työntekijällä olla enintään kahdeksan tuntia 24 tunnin aikana. Jos käytössä olisi keskimääräinen työaika, tulisi yötyötä tekevän työntekijän työajan tasoittua kahdeksaan tuntiin käytössä olevan tasoittumisjakson aikana. Säännös vastaisi työaikadirektiivin 8 artiklan a kohtaa, jonka mukaan yötyöntekijöiden säännöllinen työaika on enintään keskimäärin kahdeksan tuntia 24 tunnin jakson aikana. Säännös rajoittaisi siten yöaikaan työskentelyä ja koskisi myös niitä työntekijöitä, joiden työaika sijoittuu vain osittain yöaikaan. Yötyötä koskevaa rajoitusta sovellettaisiin työntekijään, jonka työajasta kolme tuntia sijoittuu yöaikaan.

Työaikadirektiivin 17 artiklan 3 kohdan mukaisissa töissä tai siinä viitatuilla aloilla voidaan lepoaikojen ohella poiketa myös yötyötä koskevasta artiklasta. Vastaavasti yötyöntekijän säännöllisen työajan kahdeksan tunnin rajoituksesta voidaan poiketa 7 §:n tarkoittamassa jaksotyössä. Kahdeksan tunnin rajoituksesta voitaisiin poiketa myös vuorotyössä. Näin ollen 12 tunnin vuorot olisivat edelleen mahdollisia. Näitä työaikajärjestelyjä käyttäen työvuorojen pituus tasoittuu kahdeksaan tuntiin jaksotai tasoittumisjaksokohtaisesti.

Pykälän 4 *momentin* mukaan työnantajan olisi työsuojeluviranomaisen pyynnöstä annettava tieto säännöllisesti teettämästään yötyöstä. Säännös on työaikadirektiivin 11 artiklan mukainen ja vastaa voimassa olevaa sääntelyä.

Pykälän 5 *momentissa* säädettäisiin peräkkäisten yövuorojen enimmäismäärästä jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä. Momentin mukaan työntekijällä saisi työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyötä. Tämän jälkeen työntekijälle olisi annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa.

Momentissa määriteltäisiin myös yövuoro. Yövuorosta olisi kysymys silloin, kun työvuorosta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia.

Pykälän *6 momentin* mukaan asetuksella säädettävissä tai 34 §:ssä tarkoitetulla työehtosopimuksella sovituisia erityisen vaarallisissa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työaika saisi olla enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin aikana, jolloin työntekijä tekee yötyötä. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia on 8 artiklan b alakohdan mukainen.

9 §. *Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika.* Pykälässä säädettäisiin autonkuljettajan vuorokautisesta kokonaistyöajasta, joka koostuu paitsi ajosta myös varsinaiseen työtehtävään liittyvästä muusta työstä, kuten purkaus- ja lastaustyöstä. EU:n ajo- ja lepoaika-asetus säätää sen sijaan enimmäisajoajat asetuksen soveltamispiiriin kuuluville. Näin ollen asetuksen piiriin kuuluvien kuljettajien työaika voi muodostua enintään 9 tunnin (tietyin edellytyksin 10 tunnin) ajoajasta ja sen lisäksi työaikalain mukaisesta enintään pykälän *1 momentin* mukaisesta 11 tunnin vuorokautisesta työajasta siten, että sallittuja ajoaikoja ei ylitetä.

Asetuksen ulkopuolelle jäävien kuljettajien työaika määräytyy sen sijaan yksinomaan tämän pykälän mukaan. Momentin mukainen työaika saa olla 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana. Säännös vastaisi voimassa olevan työaikalain 8 §:n 1 momenttia.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti pykälän *2 momentissa* säädettäisiin siitä, että moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saadaan työn järjestelyihin liittyvistä syistä pidentää enintään 13 tunniksi, jos työaika ei ylitä 22 tuntia pidentyneen työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.

Autonkuljettajan työaika saadaan järjestää 5 §:ssä säädettyjen periaatteiden mukaan, 6 §:n mukaisena vuorotyönä tai 7 §:n mukaisena jaksotyönä, jolloin työaika ei saa ylittää jaksokohtaisia säännöllisen työajan enimmäisaikoja.

4 luku Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Luvussa säädettäisiin sopimukseen perustuvista säännöllisen työajan järjestelyistä, jotka voivat perustua työ- tai virkaehtosopimukseen tai työpaikalla tehtävään sopimukseen. Luvussa olisivat niin ikään säännökset liukuvasta työajasta, joustotyöajasta ja työaikapankista.

10 §. *Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika.* Säännöllisen työajan järjestelyistä on sovittu laajasti alakohtaisilla työehtosopimuksilla. Lisäksi työehtosopimusten paikallisia osapuolia kelpuuttavilla määräyksillä on sopimisoikeutta siirretty työpaikkatasolle. Voimassa olevan lain mukaan myös työnantajakohtaisilla työehtosopimuksilla on voitu sopia säännöllisen työajan järjestelyistä.

Tässä esityksessä työehtosopimukseen perustuvasta toisinsopimismahdollisuuksista ehdotetaan säädettäväksi kootusta omassa luvussaan. Näin ollen 8 luvussa säädettäisiin myös oikeudesta sopia työehtosopimuksella säännöllisen työajan järjestelyistä. Luvussa olisivat säännökset tällaisten työehtosopimusmääräysten noudattamisesta työehtosopimuslaissa säädetyn sidottuisuuden ja toisaalta työsopimuslaissa säädetyn yleissitovuuden perusteella. Sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaikaa koskevassa luvussa olisi tältä osin ainoastaan viittaussäännös 8 lukuun.

11 §. *Työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuva säännöllinen työaika.* Pykälässä säädettäisiin työnantajan ja työntekijän oikeudesta sopia säännöllisen työajan vuorokautisesta ja viikoittaisesta pituudesta 5 §:ssä säädettyä yleissäännön mukaista työaikajärjestelyä noudatettaessa. Kysymys olisi lakiin perustuvasta säännöllistä työaikaa koskevasta paikallisesta sopimisesta. Sääntely vastaisi periaatteiltaan voimassa olevan työaikalain 12 §:n mukaista sääntelyä.

Työnantajan ja työntekijän oikeutta sopia pidemmästä vuorokautisesta ja viikoittaisesta säännöllisestä työajasta rajoitaisi kuitenkin työsuhteessa mahdollisesti sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisen työajan enimmäisaikaa koskevat määräykset. Työsuhteen ehtojen normihierarkiassa työehtosopimuksen määräykset ohittavat työsopimuksen vastaavat ehdot. Tämän vuoksi pykälän mukaan työnantajalla ja työntekijällä olisi oikeus sopia tässä pykälässä säädetyissä rajoissa säännöllisestä työajasta vain, jollei työssä sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta sopimista koskevista määräyksistä muuta johdu. Työehtosopimuksella viitattaisiin tässä sekä normaalisitovuuden että yleissitovuuden perusteella noudatettavaan työehtosopimukseen.

Niissä työsuhteissa, joissa ei sovelleta mitään työehtosopimusta, säännöllinen työaika voitaisiin paikallisesti sopien järjestää 5 §:stä poiketen pykälän sallimissa rajoissa.

Pykälän mukaan työnantaja ja työntekijä saisivat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla. Mahdollista olisi siis sopia 10 tunnin työpäivän tekemisestä säännöllisenä työaikana. Toisaalta ehdotetaan säädettäväksi siitä, että viikoittainen säännöllinen työaika ei saisi ylittää 48 tuntia. Säännöksellä mahdollistettaisiin siten vuorokautisen työajan pidentäminen neljänä päivänä viikossa kahdella tunnilla. Vastaavalla tavalla kuin 5 §:n 2 momentissa säädetään, työaika voisi jakautua kuudelle päivälle niin, että viikoittainen työaika on enintään 48 tuntia.

Pykälässä tarkoitettu vuorokautisen tai viikoittaisen työajan pidentäminen perustuisi keskimääräisen säännöllisen työajan järjestelylle. Pykälän mukaan säännöllisen työajan tulisi tasoittua 40 tuntiin enintään neljän kuukauden aikana. Tasoittumisjakso olisi samanpituihin kuin 12 §:n mukaisessa liukuvassa työajassa, 13 §:n mukaisessa joustotyöajassa ja 18 §:n mukaisessa enimmäistyöajassa. Tasoittumisjaksolle olisi laadittava 29 §:n mukainen tasoittumissuunnitelma.

Pykälän mukaisen sopimuksen osapuolia olisivat työnantaja ja yksittäinen työntekijä. Pykälän mukaan sopimuksen osapuolena ei siis olisi työntekijöiden edustaja. Keskimääräisen säännöllisen työajan käyttöä koskeva sopimus voisi olla voimassa toistaiseksi taikka määräajan. Sopimus voitaisiin tehdä myös kutakin kertaa kohden erikseen. Pykälän 2 momentin mukaan toistaiseksi voimassa oleva ja vähintään kahden viikon määräaikainen sopimus olisi epäselvyyksien välttämiseksi tehtävä kirjallisesti.

Pykälän 3 momentin mukaan toistaiseksi solmittu säännöllistä työaikaa koskeva sopimus olisi irtisanottavissa päätymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Lisäksi säädettäisiin siitä, että vuotta pidempi määräaikainen sopimus voitaisiin irtisanoa neljän kuukauden jälkeen sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

12 § *Liukuva työaika*. Pykälässä säädettäisiin säännöllisen työajan järjestelystä, jossa työntekijä saisi sovituisissa rajoissa päättää päivittäisen työaikansa alkamis- ja päätymisajankohdista. Liukuma-aika lyhentää tai pidentää säännöllistä vuorokautista työaikaa, joka voin näin ollen vaihdella kahdeksan tunnin päivittäistä enimmäis-

työaikaa noudatettaessa vähintään neljästä enintään 12 tuntiin. Liukuvan työajan järjestely on työajan ja päivittäisten taukojen sijoittelua koskeva järjestely, jossa työntekijällä on sovitussa rajoissa itsenäistä päätösvaltaa. Liukuvaa työaikaa käytettäessä sovelletaan työajan käsitettä, säännöllisen työajan pituutta sekä 6 luvussa säädettyjä lepoaikoja koskevia säännöksiä. Liukuvassa työajassakin säännöllinen työaika saisi olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa.

Voimassa olevan lain tapaan pykälän 1 *momentin* mukaan liukuvan työajan järjestelyn käyttöönotto perustuisi työnantajan ja työntekijän välillä tehtävään sopimukseen. Vaikka liukuvan työajan käyttöönotosta sovittaisiin kunkin työntekijän kanssa, käytännössä liukuvan työajan järjestelmän ehdoista ja käytöstä sovitaan työpaikalla yhteisesti niin, että ehdot ovat kaikille samat.

Sopimus voitaisiin tehdä työsuhteessa sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevien määräysten estämättä. Toisaalta lain 34 §:n mukaan työ- ja virkaehtosopimusosapuolilla on sopimuskompetenssi sopia liukuvassa työajassa sovellettavista liukumarajoista, enimmäiskertymästä sekä ta-soittumisjakson pituudesta pykälän mukaisista rajoista poiketen.

Momentissa säädettäisiin liukuvaa työaikaa koskevan sopimuksen vähimmäissisällöstä. Järjestelyä käyttöön otettaessa olisi sovittava ainakin kiinteästä työajasta eli ajasta, jolloin työntekijän on oltava työnantajan käytettävissä. Sopimuksessa olisi niin ikään sovittava työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja liukuma-ajan sijoittumisesta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Pykälän 2 *momentin* mukaan liukuma-aika saisi olla enintään neljä tuntia. Liukumarajaa ehdotetaan siten nostettavaksi kolmesta tunnista neljään tuntiin. Tällä tavoin lisättäisiin työntekijän käytössä olevaa työajan sijoitteluun liittyvää joustoa. Liukumarat voitaisiin toteuttaa siten, että liukuma alkaisi kaksi tuntia ennen säännöllisen työajan alkamista ja säännöllisen työajan päättymisen jälkeiset kaksi tuntia voisivat niin ikään olla liukuma-aikaa. Mahdollista olisi sopia liukuma-ajan sijoittumisesta myös niin, että koko liukuma olisi käytössä vasta säännöllisen työajan päättymisestä lukien tai niin, että liukuma-aika olisi käytössä vielä sen jälkeen, kun säännöllisen työajan päättymisestä on kulunut kaksi tuntia. Tällä tavoin olisi mahdollista jakaa työpäivä kahteen osaan eli työpaikalla tai muualla työnantajan määräämässä

paikassa tehtävään normaalipäivään ja sen jälkeen myöhemmin illalla liukuman puitteissa tehtäviin tunteihin. Sopia voitaisiin esimerkiksi siitä, että liukuma on käytössä kello 20:n ja 22:n välisenä aikana eikä vain välittömästi säännöllisen työajan päättymisestä lukien. Säännös helpottaisi työn ja perhevelvollisuuksien yhteensovittamista erityisesti lasten ollessa pieniä.

Momentin mukaan työajan enimmäiskertymä eli työaikasaldo ei saisi ylittää 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson päättyessä. Neljän kuukauden seurantajakso olisi sama kuin 18 §:n mukainen enimmäistyöajan tasoittumisjakso. Seurantajakson aikana työaikasaldo voisi olla 60 tuntia korkeampi, kunhan kertymä laskee jakson päättyessä sallittuun enimmäismäärään. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että seurantajakson loppupuolella työnantaja ei voisi edellyttää työntekijältä kiinteän työajan ylittäviä tunteja tai jos työtä olisi tehtävä tuolloin, työnantajan olisi annettava määräys ylityön tekemiseen. Alitusten enimmäismäärä saisi puolestaan olla enintään 10 tuntia neljän kuukauden seurantajakson päättyessä.

Työaikasaldon tasoittaminen enimmäismäärään voi edellyttää myös ylimääräisten vapaa-aikojen antamista *3 momentissa* ehdotetulla tavalla. Tämä edellyttäisi työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta siitä, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla. Lisäksi säädettäisiin siitä, että työnantajan olisi työntekijän niin pyytäessä pyrittävä antamaan työaikasaldoa vähentävä vapaa kokonaisina päivinä. Jos työnantaja ja työntekijä olisivat sopineet kertymän vähentämisestä vapaa-ajalla, vapaa olisi siis pyrittävä antamaan kokonaisina päivinä silloin, kun se olisi työnjärjestelyt huomioon ottaen mahdollista ja työntekijä olisi tällaisen toiveen esittänyt.

Enimmäiskertymästä voitaisiin 34 §:n mukaan sopia valtakunnallisten osapuolten välisellä työehtosopimuksella. Työehtosopimuksella voitaisiin niin ikään poiketa neljän kuukauden tasoittumisjaksosta. Silloin kun työehtosopimuksella on sovittu 12 kuukauden enimmäistyöajan tasoittumisjaksosta, luontevaa olisi, että myös liukuvan työajan enimmäiskertymän seurantajakso olisi sama 12 kuukautta.

Lain 18 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi kokonaistyöajan enimmäismäärästä. Näin ollen kaikki liukuvan työajan järjestelmän piirissä tehdyt tunnit tulevat huomioon otetuiksi enimmäistyöajassa. Liukuvan työajan järjestelmässä lisä- ja ylityöt määräytyvät 5 luvussa säädetyllä tavalla.

13 §. *Joustotyöaika ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä.* Pykälässä säädettäisiin työnantajan ja työntekijän mahdollisuudesta sopia työsuhteen aikana joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta. Joustotyöajan olisi tarkoitus vastata muuttuneisiin työajan jouston tarpeisiin erityisesti vaativassa asiantuntijatyössä. Joustotyöajan pääasiallisena soveltamisalana olisi tietotyö, jonka ydinsisältönä on tiedon vastaanottaminen ja käsittely sekä uuden tiedon tuottaminen. Joustotyöajasta ei voitaisi sopia tehtävissä, joissa työnantaja säännönmukaisesti määrää työnteon ajan ja paikan. Joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta sopiminen ei olisi näin ollen mahdollista suorittavan työn tekijöiden osalta ja 1 momentissa rajattaisiin säännöksen käyttöala muihin kuin niihin tehtäviin, jossa työnantaja välittömästi ohjaa ja valvo työntekijää.

Työnantaja ja työntekijä voisivat 1 momentin mukaan sopia joustotyöajan käytöstä silloin, kun kyse olisi työstä, joka ei olisi aikaan ja paikkaan sidottua ja kun työnantaja ei välittömästi ohjaa eikä valvo työntekijää työsuhteessa. Lisäksi edellytettäisiin, ettei sovellettavassa työehtosopimuksessa ole tällaisen työaikaehdon käytön estävää määrystä. Joustotyöajan käyttö olisi siten rajoitetumpaa kuin liukuvan työajan, josta voidaan aina työehtosopimuksen estämättä sopia. Työehtosopimuksella voitaisiin rajoittaa joustotyöajan käytön laajuutta tai niitä tehtäviä, missä sitä voitaisiin soveltaa.

Joustotyöajan käyttö olisi mahdollista tehtävissä, jotka eivät pääasiassa olisi sidottu ja tiettyyn vuorokauden aikaan, viikonpäivään tai työntekopaikkaan. Joustotyöajan käyttöala käsittäisi sellaisen tietotyön, jossa työhön käytettyä aikaa lähtökohtaisesti seurataan, mutta jossa työnantaja ja työntekijä sopivat siitä, että työn tekeminen voi pääasiassa ajoittua ja sijoittua työntekijän määräämällä tavalla. Työajan tarkan sijoittelun asemesta työnantaja määrittelee tehtävät ja niitä koskevat tavoitteet sekä kokonaisaikataulun, mutta työn tekemisen ajankohtien tulee olla pääosin työntekijän itsensä määriteltävissä. Työntekijän töiden aikataulu voi myös määräytyä esimerkiksi asiakassopimusten ja asiakkaiden tarpeiden perusteella, mutta työn tekemisen aikataulun tulee tällöinkin olla pääosin työntekijän itsensä määriteltävissä.

Joustotyöajassa työntekijän tulisi voida vaikuttaa pääosaan työtuntiansa sijoittelusta itsenäisesti. Joustotyöaika koskevassa sopimuksessa tulisi sopia 1 momentin 1 kohdan mukaan päivistä joille työaika saa sijoitella. Lähtökohtana olisi, että työtä tehtäisiin vain arkipäivisin. Sopia voitaisiin myös siitä, että työtä tehdään useampa-

na kuin viitenä päivänä tai vastaavasti, että tehtäisiin vain kolme- tai neljäpäiväistä viikkoa.

Joustotyöaika ja 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukainen soveltamisalapoikkeus olisi- vat osittain päällekkäisiä. Joustotyöajasta on mahdollista sopia sellaisten työnteki- jöiden kanssa, joiden työ ei ole pääosin tiettyyn aikaan ja paikkaan sidottua. Toisin kuin 2 §:n 1 momentin 2 kohdan soveltamisalapoikkeuksen tarkoittamalla työnteki- jöillä, jotka voivat itse päättää työajastaan, joustotyöaika noudattavilla työnteki- jöillä olisi rajoitettu mahdollisuus päättää työajastaan. Heillä tulisi olla tosiasiallinen mahdollisuus määrätä työaikansa sijoittelusta ja työn tekemisen paikasta, mutta ei pääsääntöisesti työaikansa pituudesta. Koska joustotyöajan piirissä olevien työnteki- jöiden edellytetään työskentelevän tietty aika, esimerkiksi keskimäärin 37,5 tuntia viikossa, näiden työaika seurataan. Työn erityispiirteistä johtuen seuranta tapahtuu kuitenkin työntekijän oman ilmoituksen perusteella 32 §:n 2 momentissa tarkoite- tulla tavalla.

Sopimuksessa olisi 2 kohdan mukaan sovittava viikoittaisen vapaa-ajan sijoittami- sesta. Sopimuksella voitaisiin sulkea sijoittelun ulkopuolelle esimerkiksi sunnuntai, jolloin työnantaja tietäisi, että työntekijän viikoittainen vapaa sijoittuu aina sunnun- taille. Työnantaja ja työntekijä voisivat myös sopia siitä, että työntekijä voi työsken- nellä haluamanaan seitsemänä päivänä. Tällöin työnantajan tulisi seurata tarkem- min viikoittaisen vapaan toteutumista 32 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla ja tarvittaessa puuttua työntekijän työajan sijoitteluun. Viimesijaisena vaihtoehtona työnantajan olisi irtisanottava joustotyötä koskeva sopimus ja palattava noudatta- maan normaalia työaikalain mukaista sääntelyä.

Joustotyössä työntekijä voisi sopimuksen puitteissa tehdä työtä sunnuntaina ja täl- löin työstä maksettaisiin korottamatonta palkkaa. Tämä kuitenkin edellyttäisi, että työntekijällä olisi vapaus valita, tekeekö hän kyseisen työn arkipäivänä vai sunnun- taina. Jos työnantaja edellyttää työskentelyä sunnuntaina, tulisi siitä maksaa 24 §:n mukainen sunnuntaityökorotus.

Joustotyöajasta sovittaessa olisi sovittava 3 kohdan mukaan myös mahdollisista kiinteistä työajasta. Työnantajalla saattaisi olla tarve edellyttää työntekijöiden läsnä- oloa tai tavoitettavuutta. Tämä ei estäisi joustotyöajan soveltamista, kunhan työnteki- jän sijoiteltavissa oleva aika käsittäisi pääosan työntekijän säännöllisestä työajas- ta. Kiinteä työaika voisi olla osa päivästä tai esimerkiksi tietty päivä viikosta.

Koska joustotyöaikaa koskeva sopimus olisi pykälän 3 momentin mukaan irtisannottavissa, joustotyöajasta sovittaessa olisi *4 kohdan* mukaan sovittava myös siitä työajasta, jota työsuhteessa noudatetaan siinä tapauksessa, että joustotyöaikaa koskeva sopimus lakkaa olemasta voimassa. Jos joustotyöajan sijalle tulevasta työajasta ei ole sovittu mitään, lähtökohtana olisi, että työsuhteessa olisi siinä tapauksessa noudatettava työaikalain tai työehtosopimuksen mukaista yleistyöaikaa.

Joustotyöajassa työntekijän vapaus sijoitella työaikaansa olisi 12 §:n mukaista liukuvaa työaikaa vapaampaa.

Tehtävien tulisi myös olla sellaisia, että niitä voidaan tehdä muualla kuin työnantajan varsinaisessa toimipisteessä. Työntekijä voisi joustotyössä pääosin päättää itsenäisesti työntekopaikkansa, eikä joustotyötä voitaisi teettää tehtävissä, jossa työntekijältä edellytetään jatkuvaa tai pääasiallista läsnäoloa työpaikalla. Joustotyötä ei voitaisi käyttää esimerkiksi tavallisissa asiakaspalvelutehtävissä. Toisaalta se, että työntekijä välillä tekee työtään työpaikalla, vaikka hänellä olisi vapaus valita työntekopaikka, ei estäisi joustotyöajan soveltamista. Esimerkiksi vapaasti ja itsenäisesti työskentelevien tiimien saattaa olla käytännössä helpointa tavata työpaikalla ja käyttää työnantajan tiloja.

Joustotyöaikaa koskeva sopimus toimisi 31 §:ssä tarkoitettuna työvuoroluettelona.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin työntekijän keskimääräisestä viikoittaisesta työajasta, joka olisi enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana. Joustotyö ei lisäisi työntekijän työaikaa, vaan se mahdollistaisi työajan vapaamman sijoittelun tasoittumisjakson aikana. Jos joustotyötä koskeva sopimus sallisi useampien päivien vapaana pitämisen, voisi työntekijä esimerkiksi tehdä välillä pidempiä päiviä ja vastaavasti pitää pidempiä vapaajaksoja. Keskimääräisen työajan käyttö edellyttäisi 29 §:n mukainen tasoittumissuunnitelman laatimista. Joustotyöaikaa ei voisi käyttää säännöllisen yötyön teettämiseen edes silloin kun kyseessä olisi muutoin 8 §:n sallima tehtävä, ja siitä olisi momentissa nimenomainen säännös.

Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin joustotyöaikaa koskevan sopimuksen kirjallisuusvaatimuksesta ja irtisanomisesta. Kumpikin sopimuksen osapuoli voisi irtisanoa sopimuksen päättymään tasoittumisjakson lopussa.

14 §. *Työaikapankki.* Pykälä olisi uusi ja siinä säädettäisiin lakiin perustuvasta työaikapankista. Työaikapankilla tarkoitettaisiin mahdollisuutta säästää ja yhdistää toisiinsa työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia.

Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä työaikapankeista. Eri alojen työaikapankit eroavat toiminnaltaan ja luonteeltaan huomattavasti toisistaan. Osa työaikapankeista muistuttaa keskimääräiseen säännölliseen työaikaan perustuvia työaikajärjestelmiä tasoittumissuunnitelmineen ja niihin voidaan siirtää myös säännöllisen työajan tunteja. Toisaalta on myös työehtosopimukseen perustuvia työaikapankkeja, joihin säännöllistä työaikaa ei voida siirtää. Esityksessä ehdotetun työaikapankin ei ole tarkoitus olla tasoittuva työaikajärjestelmä.

Työnantaja voisi sopia työntekijän kanssa työaikapankista silloin kun työnantaja ei ole sidottu sellaiseen työehtosopimukseen, jossa on määräykset työaikapankista tai muusta vastaavasta järjestelystä. Toisaalta oikeus sopia työaikapankista voisi koskea sellaista osaa työnantajan henkilöstöstä, joiden työsuhteissa työnantaja ei ole työehtosopimuslain tai työsopimuslaissa säädetyn yleissitovuuden perusteella velvollinen soveltamaan työaikapankkimääräyksiä sisältävää työehtosopimusta. Työaikapankkia vastaavalla muulla järjestelyllä tarkoitettaisiin sellaista muuta työaikajoustoihin liittyvää järjestelyä, joka periaatteiltaan vastaa pykälässä tarkoitettua työaikapankkijärjestelmää. Liukuvaa työaikaa koskeva sopimus, sellaisena kuin siitä säädettäisiin 12 §:ssä, ei kuitenkaan olisi työaikapankkijärjestelmä tai muu vastaava järjestely.

Yhteistoiminnasta yrityksessä annetun lain 16 §:n mukaan yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstö- ja koulutus suunnitelma. Säännöksen mukaan suunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota muun muassa joustaviin työaikajärjestelyihin, joihin myös työaikapankki lukeutuisi. Näin ollen työaikapankin perustamista on tarpeen käsitellä yhteistoimintamenettelyssä yhdessä henkilöstön kanssa.

Pykälä olisi lisäksi semidispositiivinen 34 §:n mukaisesti. Siten työehtosopimuksessa voidaan nimenomaisesti sopia siitä, että tämän pykälän mukainen työaikapankki ei ole työpaikoilla käytettävissä, vaikka työehtosopimus ei sisältäisikään työaikapankkia tai muuta vastaavaa järjestelyä.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin siitä, mitä eriä työaikapankkiin voisi säästää. Säästäminen edellyttäisi työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta. Vastaavalla tavalla kuin ylityösuostumus suostumus voitaisiin antaa myös lyhyehköksi ajaksi.

Momentin 1 *kohdan* mukaan työaikapankkiin voisi säästää aikaa, jota työntekijä tekee säännöllisen työajan lisäksi. Lain 5 §:n mukaista säännöllistä työaikaa ei työaikapankkiin voitaisi siirtää. Sen sijaan liukuvan työajan liukumusaldon tunteja voitaisiin 2 *kohdan* perusteella siirtää pankkiin.

Momentin 3 *kohdan* mukaan työaikapankkiin voisi säästää lakiin tai sopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuuksia. Ennen työaikapankkiin siirtämistä rahamääräinen etu olisi muunnettava työajaksi, koska työaikapankki toimisi aikaperusteisesti. Jos esimerkiksi työntekijän rahamääräinen etu olisi 120 euroa ja hänen tuntipalkkansa olisi 10 euroa, työaikapankkiin voitaisiin siirtää 12 tuntia. Kun työntekijä aikanaan käyttää työaikapankkiin talletettua aikaa vapaana, hänelle maksettaisiin tunteista hänen kulloinkin voimassa olevaa säännönmukaista palkkaa.

Työaikapankkiin siirrettävä rahamääräinen etu voisi perustua lakiin, työehtosopimukseen tai työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Rahamääräiset työaikapankkiin säästettävät etuudet voisivat olla esimerkiksi lisä- ja ylityöstä maksettavia korvauksia, sunnuntaityön korotusosia, korvaus viikoittaisen vapaan saamatta jäämisestä, työajan lyhennysrahaa tai lomarahaa. Työehtosopimukseen voi kuitenkin sisältyä rajoituksia rahamääräisten etuisuuksien vaihtamisesta vapaaksi. Nämä rajoitukset koskevat luonnollisesti myös työaikapankkiin siirtämistä. Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin nimenomaisesti siitä, että kulukorvauksia tai korvausluonteisia saatavia ei voitaisi työaikapankkiin siirtää. Rahamääräistä etuutta ei voisi siirtää työaikapankkiin myöskään enää sen jälkeen, kun se on erääntynyt maksettavaksi. Se, mitä eriä työaikapankkiin voisi säästää, rajautuisi työnantajan ja henkilöstön välisen työaikapankkisopimuksen perusteella.

Työaikapankkiin siirrettävillä erillä voi olla laissa säädetty taikka sopimuksessa määrätty vaatimus siitä, mihin mennessä vapaa olisi annettava tai rahamääräinen etu olisi maksettava. Työaikapankin keskeinen idea on, että säästetty erä muuttuu kirjaushetkellä työaikapankkia koskevien sääntöjen mukaan korvattavaksi, eikä säästettyjen ja ajaksi muutettujen erien alkuperää enää seurata, eikä käytännössä olisi

edes mahdollista seurata. Tästä syystä pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin siitä, että siirrettäessä aikaa työaikapankkiin niiden lakiin tai sopimukseen perustuvat antamista tai erääntymistä koskevat ehdot korvaantuvat työaikapankkijärjestelmän ehdoilla. Säännös merkitsee sitä, että vaikka työehtosopimuksessa olisi sovittu lomarahana erääntymisestä 30.6. mennessä, lomarahaa vastaava vapaa-aika voitaisiin siirtää työaikapankkiin ja pitää vapaana myöhemmin, kunhan siirrosta sovittaisiin ennen erääntymistä.

Työaikapankin käyttöön otosta olisi sovittava kirjallisesti. Pykälän 4 *momentissa* säädettäisiin työaikapankkisopimuksen vähimmäissisällöstä. Käytännössä minimisisällöstä sopiminen on tarpeen, jotta työaikapankkia voidaan käytännössä hyödyntää. Työnantajan ja henkilöstön olisi työaikapankista sopiessaan syytä ottaa huomioon myös ne palkkaturvalaista johtuvat minimivaatimukset, jotka työaikapankkia koskevan sopimuksen on täytettävä, jotta palkkaturvajärjestelmä turvaa työntekijän työaikapankkiin perustuvat saatavat työnantajan mahdollisessa maksukyvyttömyystilanteessa.

Sopimuksessa olisi yksilöitävä, mitä erää työaikapankkiin voisi säästää. Lisäksi sopimukseen pitäisi sisältyä ehto säästämisrajoista. Säännöksessä asetettaisiin kuitenkin kattomäärä, jota enempää työaikapankkiin ei saisi säästää. Enimmäismäärä vastaisi työntekijän säännöllistä työaikaa kuuden kuukauden ajalta. Jos työntekijä työskentelee kahdeksan tuntia päivässä ja viisi päivää viikossa, työaikapankkiin tallennetun työajan laskennallinen enimmäismäärä olisi 860 tuntia, kun vähennetään kahden viikon vuosilomaa vastaava määrä. Enimmäismäärä on kuitenkin aina laskettava todellisen ja toteutuneen työajan mukaisesti. Työaikapankkiin säästettävän enimmäismäärän tarkoituksena on turvata työntekijän asemaa, jotta hänelle ei koituisi työnantajan mahdollisessa maksukyvyttömyystilanteessa kohtuuttoman suuria menetyksiä. Palkkaturvajärjestelmä turvaa työntekijän työaikapankkisaatavista enintään määrän, joka vastaa hänen kuuden kuukauden palkkaa.

Sen varalta, että sopimus ei aikanaan enää vastaa osapuolten tarpeita, sopimuksessa olisi sovittava siitä, millä menettelyllä sopimuksen voimassaolo voidaan päättää ja mitä tapahtuu tuossa vaiheessa työaikapankkiin säästetylle ajalle. Jos osapuolet eivät kaikesta huolimatta ole sopineet työaikapankin purkumenettelystä, työaikapankkiin säästetty aika olisi annettava vapaana tai korvattavana rahana 23 §:ssä tarkoitetun purkamisajankohdan työntekijän säännöllisen työajan kokonaispalkan

perusteella. Pykälän 5 *momentin* mukaan työaikapankkia koskevassa sopimuksessa olisi sovittava myös vapaan käyttämisen periaatteista. Siltä varalta, että osapuolten välillä ei ole sovittu vapaan antamisen periaatteista tai osapuolet eivät pääse yhteismääräykseen työaikapankkivapaan antamisesta, momentissa olisi säännös, joka turvaisi työntekijän oikeuden vapaa pitämiseen. Jos muusta ei olisi sovittu, työntekijällä olisi oikeus saada työaikapankkiin kertynyttä vapaata vähintään kaksi viikkoa vuodessa. Lisäksi momentissa säädettäisiin vapaan antamisen ajankohdasta. Työnantajan olisi työntekijän vaatimuksesta annettava vapaa seuraavan kuuden kuukauden aikana. Kuuden kuukauden aika on sama kuin 21 §:n mukainen aika, jonka kuluessa lisä-, yli- tai sunnuntaina taikka kansallisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksettavaa korvausta vastaava vapaa olisi annettava, ellei muusta ole sovittu.

Työnantajan määrätessä vapaan ajankohdan työntekijällä on oikeus vaatia korvauksen suorittamista rahassa. Tätä voidaan pitää perusteltuna erityisesti siitä syystä, että työntekijällä olisi alkujaankin ollut oikeus saada tehdystä lisä- tai ylityöstä maksettava korvaus tai muu taloudellinen etuus rahana. Säännös vastaisi tältä osin ehdotetun lain 21 §:n 2 momenttia.

Työaikakirjanpitoa koskevassa 32 §:ssä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta pitää työntekijäkohtaisesti kirjaa työaikapankkiin säästetyistä eristä sekä työaikapankkiin siirrettyjen erien pitämisestä vapaana. Pykälässä säädettäisiin niin ikään työntekijän oikeudesta saada työnantajalta tietoa itseään koskevista työaikakirjanpitomerkinnoista. Työntekijällä olisi siten oikeus saada tiedot myös työaikapankkisaldostaan.

15 §. *Lyhennetty työaika.* Pykälässä säädettäisiin voimassa olevan lain 15 §:ää vastavasti lyhennetystä työajasta. Säännöstä sovellettaisiin kaikkiin lain soveltamispiiriin kuuluviin työntekijöihin, virkamiehiin ja viranhaltijoihin. Sen lisäksi pykälää sovellettaisiin myös sellaisiin työ- ja virkasuhteessa oleviin, jotka lain 2 §:n mukaan jäävät tämän lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Pykälän 1 *momentin* mukaan jos työntekijä haluaa sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan olisi pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Momentti ei koskisi osittaisen hoitovapaan järjestelyitä, joista säädetään edelleen työsopimuslaissa.

Säännöksen mukaan työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voisi halutessaan siirtyä osa-aikatyöhön. Velvollisuutta osa-aikatyön järjestämiseen ei kuitenkaan olisi, jos se ei ole työn järjestelyihin liittyvistä syistä mahdollista. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti, että osa-aikatyöstä voitaisiin tehdä enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus. Sopimuksesta olisi käytävä ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus. Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen kestoja koskeva raja ei luonnollisestikaan koskisi 1 momentissa viitatusen osittaisen hoitovapaan järjestelyitä, joista säädetään työsopimuslaissa.

Voimassa olevan lain tapaan 3 *momentissa* säädettäisiin työaikajärjestelyistä tilanteissa, joissa työntekijä haluaa siirtyä osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Tällöin työnantajan olisi ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voisi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen olisi toteutettava työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Pykälän 4 *momentin* mukaan työnantajan olisi kieltäytyessään 1 ja 3 momentin mukaisen osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä syyt. Säännös olisi uusi, ja se koskisi sekä työntekijän esittämää pyyntöä lyhentää työaikaansa sosiaalisista ja terveydellisistä syistä että pyrkiessä jäämään osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Säännöksen tavoitteena on, että työajan lyhentämisen mahdollisuudet selvitettäisiin työpaikalla mahdollisimman tarkoin, ja ratkaisu työajan lyhentämisestä tehtäisiin oikeiden faktojen perusteella. Jos työnantajalla ei olisi mahdollisuutta työajan lyhentämiseen työntekijän esittämällä tavalla, kieltäytyminen olisi perusteltava, jolloin perusteet tulisivat työntekijän tietoon.

5 luku Säännöllisen työajan ylittäminen

Luvussa säädettäisiin lisä- ja ylityöstä, niiden tekemisen edellytyksenä olevasta suostumuksesta sekä lisä- ja ylityön korvaamisesta rahalla tai sitä vastaavalla vapaalla. Lisäksi luvussa säädettäisiin työajan enimmäismäärästä ja hätätyön edellytyksistä.

16 §. *Lisä- ja ylityö.* Työaika voi olla säännöllistä työaika, ylityötä tai lisätyötä. Joissakin työaikajärjestelyissä ylityö on lisäksi tarpeen jakaa vuorokautiseen ylityöhön ja viikoittaiseen ylityöhön. Työaikalajien erottelu on merkityksellistä erityisesti siitä syystä, että lisätyöhön ja ylityöhön tarvitaan työntekijän suostumus, jollei kysymys ole hätätyöstä. Lisäksi ylityöstä maksetaan korotettua palkkaa. Eräillä aloilla myös lisätyöstä on sovittu korotetusta palkasta.

Työnantaja on voinut järjestää säännöllisen työajan 5 §:n 1 momentin mukaiseksi yleistyöajaksi tai 11 §:n tarkoittamalla tavalla pidennetyksi vuorokautiseksi säännölliseksi työajaksi. Lisäksi työnantaja on voinut järjestää säännöllisen työajan 5 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla tai 34 §:n 1 momentin perusteella sovitulla työ- tai virkaehtosopimuksella keskimääräiseksi työajaksi taikka 7 §:ssä tarkoitetuksi jakso-työajaksi.

Pykälän tarkoituksena on määritellä lisä- ja ylityö erilaisia työaikajärjestelyjä käytettäessä. Pykälän *1 momentti* koskisi kaikkia työaikajärjestelyitä. Sen mukaan lisä- tai ylityö edellyttäisi työnantajan aloitetta. Työntekijän omasta aloitteesta tehty työ ei siten voisi tulla lisä- tai ylityönä korvattavaksi. Käytännössä ylityötä voi kuitenkin syntyä työnantajan hiljaisen suostumuksen perusteella, jos työn teettämisestä valitsee molemminpuolinen yhteisymmärrys.

Pykälän *2 momentissa* määriteltäisiin lisä- ja ylityö noudatettaessa 5 §:n 1 momentissa säädettyä yleistyöaika. Säännöksen mukaan vuorokautista ylityötä olisi työ, joka ylittäisi kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Viikoittaista ylityötä olisi puolestaan työ, joka ylittäisi 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä. Käytännössä viikoittaisessa ylityössä on kysymys työnteosta sellaisena vuorokautena, joka olisi muutoin ollut työntekijän vapaapäivä. Jos työntekijän koko säännöllinen työaika on sijoitettu viidelle vuorokaudelle – esimerkiksi maanantain ja perjantain väliselle ajalle – kuudentena vuorokautena tehty työ olisi viikoittaista ylityötä. Siinä tapauksessa, että työntekijä työskentelee kuudentena päivänä yli kahdeksan tuntia, kahdeksan tuntia ylittävä osuus olisi vuorokautista ylityötä.

Esimerkki. Viikoittaisen ylityön määräytyminen.

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Työvuoroluettelo	8	8	8	8	8		
Toteutunut työaika	8	8	8	8	8	11	
Säännöllinen työaika	8	8	8	8	8		
Viikoittainen ylityö						8	
Vuorokautinen ylityö						3	

Työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa on voitu sopia laissa säädettyä säännöllisen työajan enimmäismäärää lyhyemmästä säännöllisestä työajasta. Tällöin työnantaja ja työntekijää sitovan säännöllisen työajan ja laissa säädetyn ylityön väliin jää työaika, jota kutsutaan lisätyöksi. Lisätyötä on siis työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ei ole ylityötä. Säännöllisenä työaikana voidaan työvuoroluetteloon merkitä vain työsopimuksessa sovitun mukaista työaika. Jos työvuoroluetteloon merkitään sovitun säännöllisen työajan lisäksi tunteja, kysymys on joko lisätyöstä tai ylitöistä, joiden teettämiseen työnantajalla on oltava 17 §:n mukainen työntekijän suostumus.

Sääntelytapa merkitsee myös sitä, että jos työaika ei määritelmällisesti ole säännöllistä työaika tai ylityötä, se on lisätyötä. Näin ollen esimerkiksi nollatuntisopimuksen perusteella työtä tekeväälle työntekijälle tarjotut työtunnit, joita ei niiden ennakkoimattomuuden vuoksi ole voitu merkitä työvuoroluetteloon, ovat tässä pykälässä säädetyn määritelmän mukaista lisätyötä.

Pykälän 3 momentissa määriteltäisiin lisä- ja ylityö noudatettaessa keskimääräistä työaika, josta on säädetty 5 §:n 2 momentissa ja 11 §:ssä taikka määrätty työehtosopimuksessa. Keskimääräistä työaika noudatettaessa työnantajan on laadittava etukäteen tasoittumissuunnitelma, josta ilmenee kunkin viikon säännöllinen työaika ja aika jonka perusteella työaika tasoittuu säädettyyn tai määrättyyn keskimäärään. Momentin mukaan käytettäessä keskimääräistä säännöllistä työaika ylityötä olisi työ, jota tehdään työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi. Ylityö voisi olla vuorokautista tai viikoittaista. 40 tuntiin tasoittuvaa keskimääräistä työaika noudatettaessa vuorokautista ylityötä olisi työvuoroluettelon mukaisina työpäivinä tehty työ, joka ylittää työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan

määrän. Viikoittaista ylityötä olisi puolestaan sellainen työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole vuorokautista ylityötä.

Momentissa säädettäisiin myös lisä- ja ylityön määräytymisestä niissä tilanteissa, joissa keskimäärään tasoittuva työaika on alle 40 tuntia. Tällöin lisätyötä on työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi tehty työ keskimäärin 40 viikkotuntiin saakka. Keskimääräistä säännöllistä työaikaä käytettäessä säännöllisen työajan määrä eri viikkoina ja viikonpäivinä vaihtelee. Näissä tilanteissa myös lisä- ja ylityön määrittämisen tulee lähtökohtaisesti tapahtua tasoittumisjaksokohtaisesti. Koska tasoittumisjakso voi työehtosopimuksella sovittaessa olla jopa 52 viikkoa, tasoittumisjaksokohtainen ylityön määräys ei välttämättä onnistu. Tällöin yli- ja lisätyön määrä voidaan laskea viikkokohtaisesti.

Niissä tilanteissa, joissa säännöllisen työajan on sovittu tasoittuvan alle 40 tuntiin viikossa, lainmukaista ylityötä syntyy vasta sen jälkeen, kun lisätyöosuus on kunakin viikkona tai tasoittumisjakson aikana täyttynyt.

Alla olevassa esimerkissä lisätyön osuus on laskettu tasoittumisjaksokohtaisesti.

Esimerkki 2. Ylityö keskimääräistä työaikaä (37,5h/vk) noudatettaessa.

Viikko 1	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Työvuoroluettelo	4	3	7			4,5	
Toteutunut työaika	5	3	10			6	5
Säännöllinen työaika	4	3	7			4,5	
Lisätyö	1		3			1	
Viikoittainen ylityö							5
Vuorokautinen ylityö						0,5	

Viikko 2	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Työvuoroluettelo	10	9	11,5	8	9		9
Toteutunut työaika	12	9	12	8	9		9,5
Säännöllinen työaika	10	9	11,5	8	9		9
Lisätyö							
Viikoittainen ylityö							
Vuorokautinen ylityö	2		0,5				0,5

Esimerkissä on kuvattu tilanne, jossa työsuhteessa noudatetaan työehtosopimukseen perustuvaa keskimääräistä työaika, joka tasoittuu 37,5 viikkotuntiin. Työvuoroluetteloon merkittyjen työtuntien lisäksi tehdyt työtunnit kohdennetaan ensisijaisesti lisätyötunneiksi ja vasta tämän jälkeen ylityöksi.

Pykälän 4 *momentti* koskisi lisä- ja ylityön määritelmää noudatettaessa jaksotyöaika. Tällöin ylityötä olisi työ, joka jakson aikana ylittää 7 §:ssä säädettyt enimmäismäärät. Työaikajärjestelyn luonteesta johtuu, että ylityöhön lukeutuva työaika on selvitettävissä vasta käytössä olevan kahden tai kolmen viikon pituisen jakson päätyttyä. Jaksotyöaika noudatettaessa ylityötä ei jaettaisi vuorokautiseen ja viikoittaiseen ylityöhön. Lisätyötä voisi syntyä tilanteessa, jossa sovittu jaksokohtainen työaika olisi 7 §:ssä säädettyä lyhyempi. Tällöin lisätyötä olisi työ, joka ylittäisi sovitun säännölliseksi työajaksi luettavan työajan ylittämättä kuitenkin 7 §:ssä säädettyä enimmäismäärää.

Pykälän 5 *momentti* koskisi ylityön ja lisätyön määräytymistä silloin, kun työsuhteessa noudatetaan liukuvaa työaika. Liukuvassa työaikajärjestelyssä vuorokautista ylityötä olisi työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Työajan lukeutuminen ylityöksi edellyttää kuitenkin 1 momentin mukaan sitä, että työtä tehdään yli kahdeksan tuntia työnantajan nimenomaisesta määräyksestä. Liukuvan työaikajärjestelyn luonteesta johtuu, että työtuntien lukeutuminen vuorokautiseksi ylityöksi voi riippua siitä, milloin työntekijä on kyseisenä päivänä liukumansa puitteissa aloittanut työnteon. Jos työntekijä jatkaa työnantajan määräyksestä työnteokseen yli kahdeksan tunnin ajan, kysymys olisi ylityöstä. Työnantajan 1 momentissa tarkoitettua aloitetta ja 17 §:ssä tarkoitettua suostumusta koskevat vaatimukset edellyttävät liukuvassa työaikajärjestelmässä käytännössä sitä, että molemmat osapuolet mieltävät kysymyksessä olevan ylityönä teetettävää työtä.

Viikoittaista ylityötä liukuvassa työaikajärjestelmässä olisi puolestaan työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä ja joka ylittää 40 tuntia olematta vuorokautista ylityötä. Säännös merkitsisi sitä, että jos työaika työnantajan aloitteesta ylittää vapaapäivänä kahdeksan tuntia, kahdeksan tuntia ylittävältä osalta kysymys olisi vuorokautisesta ylityöstä ja muilta osin viikoittaisesta ylityöstä.

Pykälän 6 *momentti* koskee joustotyöaika. Joustotyöaika noudatettaessa ylityön muodostuminen on lähtökohtaisesti poikkeuksellista, koska työntekijällä on oikeus

laajalti määrätä työaikansa sijoittelusta. Jos työnantaja kuitenkin teettää nimenomaisella määräyksellä joustotyöaikaan noudattavalla työntekijällä työtä siten, että vuorokautinen työaika ylittää kahdeksan tuntia, ylittävä osuus olisi vuorokautista ylityötä. Viikoittaista ylityötä olisi puolestaan työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä työn olematta kuitenkaan vuorokautista ylityötä. Lain 30 §:n 3 momentin mukaan joustotyöaikaan koskeva sopimus, jossa on voitu sopia vapaapäivistä, korvaa työvuoroluettelon. Viikoittaista ylityötä voisi siten syntyä tilanteissa, jossa työnantaja teettää ylityötä sellaisena päivänä, joka joustotyöaikaan koskevan sopimuksen mukaan on työntekijän vapaapäivä.

17 §. *Työntekijän suostumus.* Pykälässä säädettäisiin niistä edellytyksistä, joilla työnantaja voi teettää työntekijällä työtä työsopimuksessa sovitun ja työvuoroluettelon merkityn säännöllisen työajan lisäksi.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti siitä, että ylityötä saisi teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voisi kuitenkin antaa suostumuksensa ylityöhön määräytyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen. Suostumusta antaessaan työntekijän olisi tiedettävä sen jakson pituus, jota varten suostumus annetaan. Kysymys voisi olla lyhytaikaisista ja satunnaisista ruuhkahuipuista tai äkillisistä sijaisuuksista aiheutuvien työvoimatarpeiden kattamisesta. Ylityösuostumusta ei siten voisi jatkossakaan antaa työsopimuksessa tai muutoin kertakaikkisena. Tämä johtuu siitä, että työntekijän on voitava harkita tapauskohtaisesti, haluaako hän tehdä ylityötä vai ei.

Pykälän 2 momentti koskisi lisätyösuostumuksen antamista ja kysymys olisi siten tilanteista, joissa työntekijän sopima työaika olisi tässä laissa säädettyä säännöllisen työajan enimmäismäärää lyhyempi. Lisätyösuostumuksen antamista koskevaa säännöstä sovellettaisiin lähinnä osa-aikatyöntekijöihin.

Lisätyötä saisi teettää nykyiseen tapaan vain työntekijän antamalla suostumuksella, jollei lisätyöstä olisi sovittu jo työsopimusta tehtäessä. Lisätyösuostumus voitaisiin antaa kirjallisesti tai suullisesti. Työntekijällä olisi antamastaan suostumuksesta huolimatta kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluettelon merkittyinä vapaapäivinä.

Lisätyöstä kieltäytymisen syynä voitaisiin pitää esimerkiksi opiskelua, kuten valmistumista ja osallistumista tenttiin, lastenhoitojärjestelyjä tai muita perheenjäsenen hoitojärjestelyjä, terveydellisiä syitä, omia tai lähisukulaisten juhlapäiviä sekä hautajaisia taikka matkoja, joita ei voida kustannuksia aiheuttamatta enää peruuttaa. Lisäksi perusteltuna henkilökohtaisena syynä pidettäisiin sitä, että osa-aikainen työntekijä on sitoutunut tekemään työvuoron toisen työnantajan palveluksessa.

Pykälään ehdotetaan uutta *3 momenttia*, joka koskisi lisätyösuostumusta tilanteissa, joissa työntekijän työsopimuksessa sovittu työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädettyllä tavalla. Säännös koskisi muun muassa sellaista työaikaehtoaa, jossa sovittu viikoittainen työaika vaihtelee nollan ja 40 työtunnin välillä tai esimerkiksi 10:n ja 20 tunnin välillä. Lisäksi momentti koskisi työsopimuksia, joissa työntekijä kutsutaan työhön tarvittaessa. Tämän kaltaisilla työsopimuksilla katetaan työnantajan ennakoimattomia ja satunnaisia työvoimatarpeita. Työvoimatarpeen ennakoimattomuudesta johtuu, ettei työntekijälle tarjottuja työtunteja ole välttämättä voitu merkitä työvuoroluetteloon, vaan työntekijä kutsutaan työhön aina työvoimatarpeen syntyessä. Tästä syystä tehdyt työtunnit ovat 16 §:n määritelmän perusteella lisätyötunteja, jotka edellyttävät työntekijän suostumusta.

Koska lisätyötunnit voivat muodostaa merkittävän osan vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työajasta ja koska työtilaisuuksien syntyminen on satunnaista ja ennakoimatonta, lisätyösuostumuksen rajoituksetonta antamista työsopimusta tehtäessä ei voida pitää ongelmattomana. Käytännössä pysyväisluontoisen suostumuksen antaminen voisi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä olisi käytännössä aina velvoitettu ottamaan lisätyötä vastaan sitä ilmaantuessa ilman että työntekijä voisi siihen varautua.

Näistä syistä 3 momentissa säädettäisiin siitä, että jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädettyllä tavalla, työnantaja saisi työvuoroluetteloon merkityn työn lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella. Työntekijä saisi kuitenkin antaa lisätyösuostumuksensa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Kysymys olisi ajalliselta kestoltaan rajoitetusta ajanjaksosta, kuten ruuhkahuipuista, jonka aikana erillisten suostumusten pyytäminen olisi epätarkoituksenmukaista. Sääntely ohjaisi työnantajaa ensisijaisesti kattamaan työvoimatarpeensa ensisijaisesti työvuoroluettelon kautta säännöllisenä työaikana, jolloin työnantaja voi varmistua siitä, että hän

saa työntekijän työpanoksen haluttuna aikana. Jos työvoimatarpeen syntymisestä vallitsee epävarmuus, työnantaja voisi varautua mahdolliseen työvoimatarpeeseen ottamalla rajatulle ajanjaksolle lisätyösuostumuksen. Työntekijä voisi antaa suostumuksensa myös rajattuna ja ehdollisena.

Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän yksittäistä työvuoroa varten samoin kuin lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antama lisätyösuostumus sitoo työntekijää. Pykälän 2 momentin jälkimmäinen virke, jonka mukaan työntekijällä on perustellusta henkilökohtaisesta syystä oikeus kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivinä, ei koske vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän antamaa kertaluonteista tai ajallisesti rajoitettua lisätyösuostumusta.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin mahdollisuudesta teettää työtä sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä. Kansallisella juhlapäivällä tarkoitettaisiin kirkkolain 4 luvun 3 §:ssä tarkoitettuja kirkkollisia juhlapyyhiä. Niiden lisäksi kansallisia juhlapyyhiä olisivat itsenäisyyspäivä ja vappu, joista säädetään itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annetussa laissa (388/1937) ja vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa annetussa laissa (272/1944).

Säännös vastaisi voimassa olevan lain 33 §:n 1 momenttia. Sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä tehtävä työ olisi mahdollista ainoastaan siinä tapauksessa, että siitä on sovittu työsopimuksella tai työntekijä on antanut siihen suostumuksensa kutakin kertaa varten erikseen tai tietyksi määräajaksi. Suostumus voitaisiin antaa myös hiljaisesti. Suostumusta ei kuitenkaan tarvittaisi, jos työtä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä.

Pykälän 5 momentissa ehdotetaan säädettäväksi ns. aloittamis- ja lopettamistyötä, jolla tarkoitetaan työtä, joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voisivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa tai joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa. Säännöksellä pyritään mahdollistamaan se, että koneet ja laitteet ovat tuottavassa käytössä koko varsinaisen työajan. Ennen tuotannollisen toiminnan alkua saattaa olla tarpeen, että osa työntekijöistä tulee muita aiemmin valmistelemaan työn aloittamista ja toisaalta työpäivän päätyttyä osa jää esimerkiksi suojaamaan koneita ja laitteita sekä siirtämään työvälineitä tai muita sellaisia säilytyspaikkoihin. Välttämättömyysedellytystä olisi kuitenkin tulkittava suppeasti ja otettava huomioon se, että tällainen aloittamis- ja lopetta-

mistyö sijoittuu välittömästi ennen muiden työntekijöiden säännöllisen työajan alkua tai sen päättymisen jälkeen. Aloittamis- ja lopettamistyöt ovat töitä, joita laatunsa vuoksi suoritetaan yleensä päivittäin. Työntekijät voivat myös vuorotella niiden tekemisessä. Tällöin ne toistuvat kunkin työntekijän osalta säännöllisin väliajoin.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työnantaja voi ilman työntekijän erikseen antamaa suostumusta teettää aloittamis- ja lopettamistyötä. Suostumus voitaisiin antaa myös työsopimuksessa. Aloittamis- ja lopettamistyötä saisi teettää enintään viisi tuntia viikossa. Oikeustila pysyisi tältä osin ennallaan.

Pykälän *6 momentti* koskisi lisä- tai ylityön teettämistä tilanteessa, jossa työntekijä joutuu aloittamaan työntöön varallaoloaikana. Varallaoloaika päättyisi, kun työntekijä kutsun saatuaan ryhtyy työskentelemään ja jatkuisi, riippuen sovitusta varallaoloajan pituudesta, taas työskentelyn päätyttyä. Tehty työ olisi asiasta riippuen joko lisätyötä tai ylityötä, joiden teettäminen lähtökohtaisesti edellyttäisi työntekijän suostumusta. Momentissa säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti siitä, että sopiessaan 5 §:ssä tarkoitetusta varallaolosta työntekijä antaisi samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Pykälän *7 momenttiin* sisältyisi voimassa olevassa laissa oleva säännös, jonka mukaan, jos lisä- tai ylityön tekeminen olisi työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saisi siitä kieltäytyä. Muissa tapauksissa lisä- ja ylityön teettäminen edellyttäisi edellä selostetuilla tavoin virkamiehen tai viranhaltijan suostumusta.

18 §. *Työajan enimmäismäärä.* Voimassa olevassa laissa säädetään ylityön enimmäismäärästä siten, että ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa vastaava rajoitus toteutettaisiin työajan enimmäismäärän perusteella. Sääntelyn taustalla on työaikadirektiivin 6 artiklan b) alakohta, jonka mukaan keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, on enintään 48 tuntia.

Työajan enimmäismäärään laskettaisiin kaikki tehdyt työtunnit, olivatpa ne säännöllistä työaikaa, lisätyötä tai ylityötä. Säännös osoittaisi absoluuttisen työajan enim-

mäismäärän, jota ei saisi ylittää. Enimmäismäärää laskettaessa huomioitaisiin aika, joka olisi lain 3 §:ssä säädettyä työajaksi luettavaa aikaa.

Työntekijän työaika ei saisi ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Rajoitus koskisi kaikkia edellä säädettyjä työajan järjestämistapoja, kuten esimerkiksi jaksotyöaika ja liukuvaa työaika. Ehdotetun neljän kuukauden tasoittumisjakson perustana on 16 artiklan b) alakohta.

Muutos pidentäisi työaikalain mukaista enimmäistyöaika. Voimassa olevan lain mukaan enimmäistyöaika olisi 2250 tuntia vuodessa (säännöllinen työaika 40h x viikkojen lukumäärä 48 + ylityöiden enimmäismäärä 250h + lisäylityö 80h). Ehdotetun pykälän mukaan enimmäistyöaika vuodessa olisi 2304 tuntia (enimmäistyöaika viikossa 48 työtuntia x viikkojen lukumäärä 48). Toisin kuin nykyisin, tämä määrä sisältäisi myös hätätyönä ja aloittamis- ja lopettamistyönä tehdyt työtunnit.

Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia työehtosopimuksella tasoittumisjakson pituudesta säädettäisiin 8 luvussa. Työehtosopimuksella tasoittumisjakso voitaisiin pidentää 12 kuukauteen asti.

19 §. *Hätätyö.* Pykälässä säädettäisiin hätätyöstä, joka eräin edellytyksin mahdollistaisi työnantajan teettää työtä säännöllisen työajan lisäksi ilman 17 §:ssä säädettyä työntekijän suostumusta. Hätätyötä saisi teettää työ- ja lepoaikoja koskevien rajoitusten estämättä. Hätätyönä teetetyt tunnit luettaisiin kuitenkin enimmäistyöajan tunteihin.

Pykälän *1 momentin* mukaan hätätyön teettämisoikeus koskisi tilannetta, jossa jokin ennalta arvaamaton tapahtuma uhkaa johtaa hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen tai on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen. Kysymys olisi siitä, että tällaisen uhkan tai vahingon torjuminen edellyttää työnantajan näkökulmasta riittävää työvoiman saatavuutta myös säännöllisen työajan ulkopuolella.

Hätätyön edellytykset vastaisivat voimassa olevaa lakia ja niitä olisi jatkossakin tulkittava suppeasti. Hätätyöhön oikeuttavaa kriteereitä arvioitaisiin erikseen syyn ennalta arvaamattomuuden ja seurausedellytyksen täyttymisen osalta. Hätätyön teettäminen edellyttäisi siis sitä, että syy on ollut ennalta arvaamaton, ja että hätätyön teettämättä jättäminen johtaisi pykälässä tarkoitettuihin seurauksiin.

Hätätyön taustalla on oltava äkillinen syy, jota ei ole voitu ennakolta tietää. Tarve hätätyöhön syntyy odottamatta ja se on laadultaan sellaista, ettei työn tekemistä voida siirtää tehtäväksi myöhempänä ajankohtana. Kokemukseen perustuvalla säännönmukaisuudella toistuvia sinänsä ennalta arvaamattomia yksittäisiä tapahtumia ei voida pitää tapahtumina, jotka oikeuttavat hätätyön teettämiseen. Tällaisiin säännönmukaisesti toistuviin ennalta arvaamattomiin tapahtumiin työnantajan on varauduttava ennakolta mitoittamalla korjauskapasiteettinsa (muun muassa työaikajärjestelyin, teknisin apuvälinein) niin riittäväksi, että näistä tapahtumista aiheutuvat seuraukset voidaan korjata hätätyötä teettämättä. Toisaalta, jos säännönmukaisesti toistuva ennalta arvaamaton tapahtuma on mittasuhteiltaan, korjaamisensa vaikeudelta tai muulta sellaiselta ominaisuudeltaan poikkeuksellinen ilmiö, olisi sitä pidettävä hätätyöhön oikeuttavana. Tilanne on sama, jos säännönmukaisuuden piiriin kuuluvat tapahtumat epätavallisella tavalla ajoittuvat melko yhtäaikaisiksi. Lisäksi ennalta arvaamattomuuden edellytyksen tulkintaan voidaan katsoa madaltavasti vaikuttavan korjauskapasiteetin häiriöt, esimerkiksi poikkeuksellisen suuret sairaus- tai muut poissaolot korjausmiehistön keskuudessa.

Hätätyön teettämisedellytyksenä on myös se, että tapahtuma uhkaa johtaa hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen tai on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen. Ennalta arvaamattoman tapahtuman seurausten ei tarvitse ilmetä työntekijän oman työnantajan piirissä. Työnantaja voisi siten teettää työntekijöillään hätätyönä toisen yrityksen tilaamia töitä, jos viimeksi mainittua yritystä on kohdannut ennalta arvaamaton tapahtuma. Seurauksiteeriä arvioitaessa olisi huomioon otettava muun muassa toiminnan luonne (esimerkiksi energian tuotanto- ja jakelulaitos, suuri prosessiteollisuuden laitos, tukkukauppa, maatalousyritys), toiminnan laajuus, toimintaan sijoitetun pääoman määrä sekä säännöllisen toiminnan keskeytyksestä tai keskeytyksen uhkasta aiheutuvien tai arvioitavien vahinkojen suuruus.

Säännölliseenkin toimintaan kuuluu erilaisia toimintahäiriöitä. Arvioitaessa sitä, täyttääkö keskeytyksen tai sen uhka hätätyön teettämisen edellytykset, keskeistä on keskeytyksen tai sen uhkan laajuus tai olennaisuus verrattuna säännöllisen toiminnan toimintahäiriöihin. Pykälässä ei kuitenkaan edellytetäisi, että koko säännöllinen toiminta pysähtyy tai uhkaa pysähtyä. Esimerkiksi yhdenkin laitoksen tuotantokapasiteetista huomattavan osan muodostavan koneen, laitteen tai tuotantolinjan pysähtyminen tai pysähtymisuhka voisi olla sellainen säännöllisen toiminnan

häiriö, joka täyttäisi hätätyön edellytyksen, jos se on johtunut ennalta arvaamattomasta tapahtumasta.

Hätätyötä saisi teettää ainoastaan siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan. Käytännössä kysymys olisi yleensä säännöllisen työajan pidentämisestä ja kestoltaan varsin lyhytaikaisista tarpeista.

Hätätyötä teetettäessä voisi poiketa yötyötä, lisä- yli- ja sunnuntaityötä koskevista suostumuksista, päivittäisiä taukoja, vuorokausilepoa ja viikoittaista vapaa-aikaa koskevista säännöksistä. Hätätyötunnit laskettaisiin työajan enimmäismääriin. Jos hätätyön teettäminen sitä edellyttää, myös työajan enimmäismääristä kyseisellä tasoittumisjaksolla saataisiin poiketa. Hätätyöhön oikeuttavan tapahtuman jälkeen työnantajan olisi kuitenkin tasoitettava työajat 18 §:n säädettyyn enimmäismäärään. Hätätyötä tehneelle työntekijälle olisi annettava korvaava lepoaika 25 ja 28 §:ssä säädetyllä tavalla, jotta hänellä on mahdollisuus palautua hätätyöstä aiheutuneesta rasituksesta. Siten hätätyöhönkin käytetyt työtunnit luetaan jälkikäteen enimmäistyöaikaan. Tältä osin sääntely poikkeaisi nykytilasta.

Pykälän 2 *momentin* mukaan työnantajan olisi viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Työnantajan olisi varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle tai jos tällaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tai luottamusvaltuutetulle tai muulle työntekijöiden edustajalle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Työsuojeluviranomainen voisi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi. Tällaisen lausunnon tarkoituksena olisi auttaa työsuojeluviranomaista ratkaisemaan mahdollisten toimenpiteiden tarpeellisuus asiassa.

Kuten voimassa olevan lainkin mukaan työsuojeluviranomainen voisi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

20 §. *Lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä ja kansallisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksettava korvaus.* Pykälän 1 *momentti* vastaisi voimassa olevan lain 22 §:n 1 momenttia. Säännöksen mukaan lisätyöstä olisi maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus. Lisä- ja ylityö määriteltäisiin lain 16 §:ssä.

Pykälän 2 *momentin* mukaan vuorokautisesta ylityöstä olisi maksettava kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla korotettu palkka ja niitä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä olisi maksettava 50 prosentilla korotettu palkka. Momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

Jaksotyössä ylityötä ei eroteltaisi vuorokautiseen ja viikoittaiseen ylityöhön. Tästä syystä ylityökorvauksesta jaksotyöaikaa noudatettaessa säädettäisiin erikseen pykälän 3 *momentissa*. Momentti vastaisi nykytilaa. Työn jatkuttua jaksotyössä koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson olisi 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittäviltä työtunnilta maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, laskettaisiin, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta olisi maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Pykälän 4 *momentissa* säädettäisiin tilanteesta, jossa noudatetaan valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksen tai aluehallintoviraston poikkeusluvan perusteella poikkeuksellista säännöllistä työaikaa. Tällöin työehtosopimuksessa tai poikkeusluvassa olisi mainittava ne perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan.

Pykälän 5 *momenttiin* ehdotetaan otettavaksi säännös, joka vastaisi voimassa olevan lain 33 §:n 2 momenttia. Sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä tehdystä työstä olisi maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos tehty työ on samalla ylityötä, olisi siitä suoritettava myös 2 ja 3 momentin mukaan määräytyvä ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

21 §. *Lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn korotusosan antaminen vapaa-aikana.* Pykälän 1 *momentin* mukaan lisä- tai ylityöstä maksettava palkka sekä sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn korotusosa voitaisiin sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Pykälä vastaisi muutoin voimassa

olevan lain 23 §:n 1 momenttia, mutta jatkossa myös sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä tehtyyn työhön perustuva korotusosa olisi vaihdettavissa vapaaksi. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus laskettaisiin noudattaen, mitä 20 §:ssä säädetään. Esimerkiksi yhdestä 50 prosentilla korotetulla palkalla korvattavasta ylityötunnista olisi annettava puolitoista tuntia vapaa-aikaa.

Pykälän 2 *momentin* mukaan vapaa-aika olisi annettava kuuden kuukauden kuluessa lisätyön, ylityön tai sunnuntaina taikka kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn tekemisestä, jollei toisin sovittaisi. Jos työnantaja ja työntekijä eivät sopisi vapaan ajankohdasta, työnantaja voisi määrätä ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa. Momentissa säädetäisiin lisäksi mahdollisuudesta sopia työnantajan ja työntekijän välillä siitä, että vapaa-aika siirrettäisiin 14 §:ssä tarkoitettuun työaikapankkiin tai se yhdistettäisiin vuosilomalain 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen.

22 §. *Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson.* Ehdotettava laki mahdollistaa työaikajärjestelyt, joissa säännöllinen työaika tasoittuu pidemmän ajan kuluessa säädettyyn tai sovittuun määrään. Erityisesti tämä koskee keskimääräistä työaikaa, mutta myös liukuvan työajan ja joustotyöajan järjestelyissä toteutunut työaika voi vaihdella viikkojen välillä tasaantuen pidemmällä aikavälillä tiettyyn kiinteään määrään. Käytännössä näissä työaikajärjestelyissä työaika ei tavallisesti työsuhteen päättyessä vastaa työsuhteen kiinteää säännöllistä työaikaa, vaan toteutuma on joko sitä pidempi tai lyhyempi.

Jos työsuhde päättyisi ennen kuin työaika olisi ehtinyt tasaantumaan 40 tuntiin viikossa, olisi laskettava, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä työtunneilta olisi maksettava säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus. Kysymys ei olisi ylityöstä.

Vastaavalla tavalla laskettaisiin pykälän 2 *momentin* mukaan lisätyötä koskeva korvaus silloin, kun keskimääräinen säännöllinen työaika, liukuva työaika tai joustotyöaika on sopimuksen perusteella ollut säädettyä säännöllistä työaikaa lyhyempi ja työsuhde on päättynyt ennen työajan tasoittumista.

Pykälän 3 *momentti* koskisi tilannetta, jossa työsuhde päättyisi ennen kuin työtunteja olisi ehtinyt keskimäärin kertyä työsuhteessa noudatettavaa säännöllistä työaikaa

vastaavaa määrää. Tällöin työnantajalla olisi työsuhteen päättyessä oikeus vähentää työntekijän palkasta määrä, jonka ajalta työntekijä ei ole työtä tehnyt.

Pykälä vastaisi muutoin voimassa olevaa lakia, mutta säännös koskisi jatkossa myös 13 §:ssä ehdotettua joustotyöaika.

23 §. *Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen.* Pykälä vastaisi voimassa olevan lain 25 §:ää. Tuntipalkkaisen työntekijän ylityökorvauksen perusteena käytettäisiin hänen tuntipalkkaansa. Jos työntekijän palkka määräytyisi tuntia pidemmältä ajalta, laskettaisiin tunnilta suoritettava palkka jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Kuukausipalkkaisen työntekijän osalta laskennan perusteena olisi hänen kuukausipalkkansa. Kuukausipalkkaan ei sellaisenaan voitaisi katsoa sisältyvän yksinkertaistakaan vastiketta ylityöstä.

Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka laskettaisiin jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä. Jakajana käytettävällä tuntimäärällä tarkoitetaan tässä tapauksessa todellista työaika, joka voi olla säännöllistä työaika tai ylityötä.

Pykälän 2 momentin mukaan lisä- ja ylityökorvauksen perusosaa laskettaessa olisi otettava huomioon palkkaukseen sisältyvät luontoisedut perusosaa korottavina erinä. Luontoiseduilla tarkoitetaan tässä yhteydessä sellaisia muussa kuin rahassa maksettavia vastikkeita, joista on toimitettava ennakonpidätykset.

Säännöllisen työajan ansioon ei luettaisi työntekijän työsuorituksesta riippumattomia enintään kaksi kertaa vuodessa suoritettavia voitto- tai muita vastaavia palkkiota, esimerkiksi tulospalkkioita. Ilmaisulla tarkoitetaan aika- ja suorituspalkan lisäksi maksettavia erinä, joilla pyritään toisaalta kannustamaan työntekijöitä ja toisaalta jakamaan henkilöstölle osa yrityksen tuloksesta.

Lisä- ja ylityökorvauksiin oikeuttaviksi palkkaustavoiksi katsottaisiin esimerkiksi suora urakkapalkka, osaurakkapalkka sekä sellainen palkkiopalkka, joka perustuu tuotantoon tai muuhun vastaavaan tekijään. Muun muassa taloudelliseen tunnuslukuun, tuottavuuden kehitykseen, käyttöasteeseen tai muihin vastaaviin tulosit-tareihin perustuva, varsinaista palkkausta täydentävä palkkaus ja henkilöstörahas-tolain (934/2010) mukainen voittopalkkio sen sijaan jäisivät lisä- ja ylityökorvausten

ulkopuolelle. Sillä, minkä nimiseen tekijään palkkio perustuu, ei kuitenkaan olisi siinä merkitystä lainkohtaa sovellettaessa. Ratkaisevaa olisi se, voidaanko kyseistä tekijää pitää työntekijän työsuorituksesta riippumattomana. Lisäedellytyksenä olisi, että palkkio suoritetaan enintään kaksi kertaa vuodessa.

Pykälän 3 *momentissa* annettaisiin työsopimuksen osapuolille mahdollisuus sopia lisä- ja ylityökorotuksen perusosaa laskettaessa käytettävästä keskimääräisestä tuntiluvusta. Työsopimuksen osapuolten sopimusvapautta rajoittaisi kuitenkin se, että keskimääräisen jakajan tulee olla laskettu vuotuisen säännöllisen työajan perusteella tai sen tulee muuten keskimäärin vastata 1 momentin perusteella laskettua perusosaa.

6 luku Lepojat

Luvussa olisivat kootusti lain lepoaikaa koskevat säännökset eli säännökset päivittäisistä tauoista, vuorokausilevoista ja viikoittaisesta vapaa-ajasta. Lisäksi luvussa säädettäisiin korvaavista lepoajoista tilanteissa, joissa lainmukaisia lepoaikoja ei kyetä antamaan työntekijälle sekä viikoittaisen vapaan saamatta jäämisen korvaamisesta rahalla.

24 §. *Päivittäiset tauot.* Pykälässä säädettäisiin työpäivän aikana annettavasta tauosta. Se korvaisi voimassa olevan lain 28 §:ssä säädetyn päivittäisen lepoajan. Voimassa olevan lain tapaan päivittäistä lepoaikaa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun. Tästä ehdotetaan säädettäväksi nimenomaisesti, vaikka työpäivään sijoituvan tauon käsite kuvaa tätä jo sellaisenaan. Tauko vastaa myös työaikadirektiivin 4 artiklaa paremmin kuin voimassa olevan lain päivittäisen lepoajan käsite.

Pykälän 1 *momentissa* säädettäisiin työntekijän oikeudesta taukoon työpäivän jatkuessa yhtäjaksoisesti vähintään kuusi tuntia. Jos työpäivä on jaettu osiin niin, että yksikään työjakso ei ylitä kuutta tuntia, vaikka työpäivän kokonaispituus olisi kuutta tuntia pidempi, säännöstä ei sovellettaisi. Jos työntekijän työpaikalla olo ei ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, työntekijälle olisi annettava työvuoron aikana vähintään tunnin mittainen tauko, jonka aikana työntekijä voi poistua työpaikalta. Tällöin taukoa ei luettaisi työaikaan. Tauon jääminen työajaksi luettavan ajan ulkopuolelle edellyttäisi, että työntekijällä on paitsi oikeus myös tosiasiallinen mahdollisuus poistua työpaikalta ja viettää olennainen osa lepotauosta haluamallaan tavalla työpaikkansa ulkopuolella.

Momentin mukaan tauon pituus olisi vähintään tunti. Työnantaja ja työntekijä voisivat kuitenkin sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin mittaisesta tauosta. Työnantajalla ja työntekijällä olisi sopimisoikeus siitä riippumatta, että työehtosopimuksessa olisi sovittu lain 34 §:n nojalla päivittäisen lepoajan tai tauon antamisesta toisin.

Silloin kun työntekijän työpaikalla olo on koko työvuoron ajan välttämätöntä, työntekijälle ei tarvitsisi antaa momentin mukaista tunnin mittaista taukoa. Tällöinkin työntekijälle olisi annettava tilaisuus ruokailla työvuoron aikana, ja ruokailu tapahtuisi työajaksi luettavalla ajalla.

Jos työntekijän työpäivän pituus ylittäisi 10 tuntia, työntekijällä olisi halutessaan oikeus toiseen, enintään puolen tunnin pituiseen taukoon. Työpäivä voisi muodostua säännöllisen työajan lisäksi lisä- ja ylityöstä. Tällöin tauko olisi annettava vain työntekijän sitä pyytäessä, ja se olisi annettava kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen. Säännös vastaisi voimassa olevaa lakia.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin tauon antamisesta työntekijälle jaksotyössä ja vuorotyössä. Säännöksen mukaan työntekijälle olisi annettava vähintään puoli tuntia kestävä tauko, jos työaika vuorotyössä tai jaksotyössä olisi kuutta tuntia pidempi. Tauko voitaisiin kuitenkin korvata tilaisuudella aterioida työn yhteydessä työpäivän aikana. Säännös vastaisi voimassa olevaa lakia.

Pykälän 3 *momentissa* olisi oma säännöksensä moottoriajoneuvon kuljettajalle annettavasta tauosta. Sen mukaan jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työpäivää kohti kuljettajalle olisi annettava vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä. Tältäkin osin säännös on voimassa olevan lain mukainen. EU:n ajo- ja lepoaika-asetuksen piirissä olevien osalta taukoja annettaessa olisi otettava huomioon myös mainitun asetuksen taukoja koskevat säännökset.

25 §. *Vuorokausilepo.* Voimassa olevan lain tapaan pykälässä säädettäisiin työntekijän oikeudesta saada jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika. Säännös olisi vuorokausilevon antamista koskeva pääsääntö, joka perustuu työaikadirektiivin 3 artiklaan. Säännöksen tarkoituksena on rajoittaa ylipitkiä työpäiviä ja sillä tavoin ehkäistä työstä johtuvaa liiallista, terveydelle vaarallista rasittumista.

Vuorokausilepoa koskevan pääsäännön mukaan 11 tunnin keskeytymätön lepoaika tulisi antaa työvuoron alkamista seuraavan koskevan 24 tunnin aikana. Pääsäännöstä on kuitenkin poikkeuksia. Myös työaikadirektiivi sallii poikkeuksia vuorokausilevon antamiseen 17 artiklassa tarkoitetuissa tapauksissa.

Kuten voimassa olevassa laissakin mahdollistetaan, niissä töissä, joissa työtä tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön, voidaan työehtosopimuksella sopia 24 tunnin työvuoroista. Myös poikkeuslupaviranomaisen myöntämällä poikkeusluvalla voitaisiin edelleen sallia poikkeusluvassa määrätyin ehdoin työvuoron pidentäminen 24 tuntiin. Näissä tapauksissa vuorokausilepoa ei luonnollisestikaan voida antaa 24 tunnin kuluessa työvuoron alkamisesta. Tällaisessa työaikamuodossa työskenneltäessä työntekijälle olisikin turvattava vähimmäislepoaika vasta kunkin työvuoron päättyessä.

Jaksotyölle on tyypillistä epäsäännölliset vuorokautiset ja viikoittaiset työajat. Epätarkoituksenmukaisten vuorojen välttämiseksi voimassa olevassa laissa on säädetty yhdeksän tunnin pituisesta vuorokausilevosta jaksotyössä. Ottaen kuitenkin huomioon lyhyistä vuorokausilevoista johtuvat terveyshaitat voimassa olevasta laista poiketen ehdotetaan, että myös jaksotyössä pääsääntönä olisi 11 tunnin yhdenjaksoinen vuorokausilepo. Jaksotyössä siitä voitaisiin kuitenkin poiketa työn järjestelyihin liittyvistä syistä niin, että työntekijälle annettaisiin yhdeksän tunnin vuorokausilepo. Yhdeksän tunnin vuorokausilepoa käytettäessä työntekijälle tulisi kuitenkin antaa korvaava lepoaika siten kuin pykälän 3 momentissa säädetään.

Koska myös jaksotyössä vuorokausilepo olisi lähtökohtaisesti annettava pääsäännön mukaisena, levon lyhentäminen yhdeksään tuntiin ei tulisi olla säännönmukaisista. Lyhentäminen voisi tulla kysymykseen, kun työn luonne tai epäsäännöllisiin työvuoroihin perustuvat työn järjestelyt sitä edellyttävät. Esimerkiksi vuorojen vaihtuminen yövuorosta aamuvuoroon olisi peruste lyhentää vuorokausilepoa. Perusteena voisi olla myös työn luoteeseen liittyvä syy, kuten esimerkiksi potilaan asianmukaisen hoidon kannalta tarkoituksenmukaiset vuorojärjestelyt. Perusteena vuorokausilevon antamiselle yhdeksän tunnin mittaisena voisi niin ikään olla työntekijöiden kannalta epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttäminen. Työntekijöiden toive tehdä työvuorot tiiviimmässä ryppäässä ja sen jälkeen saada pidemmät vapaajaksot voisivat olla peruste lyhentää vuorokausilepoa yhdeksään tuntiin.

Jos työvuorojen väliin jäävä vuorokausilepo olisi yhdeksän tuntia, työnantajan olisi huolehdittava korvaavan lepoajan antamisesta 3 momentin mukaisella tavalla. Käytännössä korvaava lepoaika tulisi useimmiten annetuksi seuraavan tai sitä seuraavien vuorokausilepojen yhteydessä ilman suurempia muutoksia työaikajärjestelyihin.

Kuten voimassa olevassa laissa säädetään, tietyissä tilanteissa vuorokausilepo voitaisiin lyhentää seitsemään tuntiin. Työnantajalla ja työntekijöitä edustavalla luottamusmiehellä tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulla, luottamusvaltuutetulla tai muulla työntekijöiden edustajalla olisi oikeus sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä seitsemään tuntiin, jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttäisi.

Vuorokausilevon lyhentäminen edellyttäisi työnantajan ja työntekijöiden edustajan välistä kollektiivista sopimusta, joka voisi koskea yksittäistä tilannetta tai olla voimassa pidemmän ajan siihen saakka, kun työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää. Vaikka työntekijöiden edustaja olisi sopinut vuorokausilevon lyhentämisestä, ilman työntekijän suostumusta lyhentäminen ei olisi tällöinkään mahdollista. Työntekijällä itsellään olisi siten viime kädessä oikeus päättää siitä, sopiiko työpäivän pidentäminen ja vuorokausilevon lyhentäminen hänelle. Työntekijä voisi antaa suostumuksensa kutakin kertaa erikseen tai lyhyehköksi ajaksi vastaavalla tavalla kuin ylityösuostumuskin on annettavissa.

Vuorokausilepoa voitaisiin lyhentää seitsemään tuntiin myös sovellettaessa liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa, jolloin työntekijä saa itse päättää työn aloittamisen ja päättämisen ajankohdasta 12 ja 13 §:ssä säädetyissä rajoissa. Lain 12 §:ssä ehdotetaan liukumarajoja laajennettavaksi neljään tuntiin ja lisäksi liukuman sijoittamisesta sopimista ehdotetaan laajennettavaksi nykyisestä. Tästä syystä 11 tunnin keskeytymättömästä vuorokausilevosta voitaisiin liukuvassa työajassa poiketa.

Kuten työaikadirektiivin 3 artiklassa säädetään, vuorokausilepo olisi annettava keskeytymättömänä. Koska varallaolo voitaisiin edelleen sijoittaa vuorokausilevon kanssa päällekkäin, vuorokausilepo voisi keskeytyä työntekijän saadessa työkutsun varallaolon aikana. Jos työntekijän vuorokausilepo keskeytyy työkutsun vuoksi, hänelle olisi annettava korvaava lepoaika, joka ei voisi sijoittua päällekkäin varallaolon kanssa.

Voimassa olevan lain tapaan pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin mahdollisuudesta lyhentää vuorokausilepoa tilapäisesti viiteen tuntiin. Vuorokausilevon lyhentäminen tulisi kysymykseen vain silloin, kun työn järjestelyt tai toiminnan luonne niin edellyttävät. Lisäksi momentissa säädettäisiin, että lyhentäminen olisi sallittua enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan. Viiden tunnin mittainen vuorokausilepo olisi annettava yhdenjaksoisena.

Momentin 7-kohtaisessa luettelossa säädettäisiin niistä tilanteista, joissa vuorokausilevon lyhentäminen olisi mahdollista edellä todettujen edellytysten täytyessä.

Vuorokausilevon lyhentäminen viiteen tuntiin olisi mahdollista, kun työntekijän työvuoro muuttuu 6 §:ssä säädetyllä tavalla. Näin käy erityisesti silloin, kun vuorot muuttuvat vastapäivään eli yövuorosta iltavuoroon ja iltavuorosta aamuvuoroon. Toisaalta yötyötä koskevassa 8 §:n 4 momentissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta seitsemän yövuoron jälkeen saada vähintään 24 tunnin keskeytymätön vapaa. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että seitsemän yövuoron jälkeen työntekijän seuraava vuoro voisi olla vasta seuraava aamuvuoro.

Vuorokausilevon tilapäinen lyhentäminen olisi mahdollista niin ikään silloin, kun työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa tai kun työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan. Kohdat perustuvat työaikadirektiivin nimenomaisiin mahdollisuuksiin poiketa 3 artiklan vuorokausilevosta. Myös luettelon 4 kohta, jossa mahdollistetaan vuorokausilevosta poikkeaminen kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi ja 5 kohta tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä tapahtuva poikkeaminen perustuvat työaikadirektiiviin. Viimeksi mainitussa kohdassa kysymys olisi hätätyön kaltaisesta tilanteesta, jossa hätätyön teettämisen edellytykset eivät kuitenkaan vielä täyty.

Vuorokausilevon lyhentäminen viiteen tuntiin olisi sallittua myös sellaisessa turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi. Niin ikään työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi, vuorokausilevon lyhentäminen 5 tuntiin olisi sallittua lyhentämiselle säädettyjen yleisten edellytysten täytyessä. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tai ympärivuorokautisesti toimivilla jaksotyöaloilla tarve lyhentää vuorokausilepoa voi johtua esimerkiksi vuorojärjestyksessä seuraavana olevan työntekijän sairastumisesta, jolloin jo yhden vuoron tehnyt työntekijä joutuu tekemään vielä seuraavan vuoron.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin korvaavan vuorokausilevon antamisesta. Työaikadirektiivin vuorokausilepoa koskevan säännöksen ja siitä annetun oikeuskäytännön mukaan korvaava lepoaika on annettava välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen eli seuraavan vuorokausilevon yhteydessä. Direktiivissä asetetun vaatimuksen täyttämiseksi momentissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta saada 1 tai 2 momentissa tarkoitetun lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä. Momentin mukaista korvaavaa vuorokausilepoa ei kuitenkaan tarvitsisi antaa silloin, kun liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa noudattava työntekijä on itse päättänyt vuorokausileponsa lyhentämisestä 7 tuntiin.

Jos korvaavan vuorokausilevon antaminen ei olisi työn järjestelyihin liittyvistä painavista syistä mahdollista antaa seuraavan vuorokausilevon aikana, se olisi annettava niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa vuorokausilevon lyhentämisestä. Tällöin korvaavan lepoajan antamisen viivästymiselle tulisi olla objektiivisesti arvioiden painavat perusteet, joiden täyttymistä tulisi arvioida tilannekohtaisesti.

Vuorokausilevon lyhentämisestä johtuva korvaava lepoaika ei lyhentäisi työntekijän säännöllistä työaikaa, vaan se voitaisiin antaa sellaisena säännöllisen työajan ulkopuolella olevana aikana, jolloin työntekijällä ei ole muuta lepoaikaa, kuten päivittäistä taukoa, vuorokausilepoa tai viikoittaista vapaa-aikaa. Korvaava lepoaika voitaisiin antaa esimerkiksi seuraavan vuorokausilevon yhteydessä siten, että työntekijä saa 11 tunnin lepoajan päätteeksi aiemmin lyhennetyn vuorokausilevon puuttuvat tunnit. Korvaavana lepoaikana olisi siten annettava se määrä, jolla vuorokausilepoa on lyhennetty.

Jos työntekijän vuorokausilepo ja varallaoloaika ovat päällekkäin ja työntekijä saa kesken vuorokausilevon työkutsun, työnteko keskeyttää vuorokausilevon. Tällöin korvattavaa lepoaikaa olisi työkutsun saamisen jälkeinen aika, sillä lähtökohtana on velvollisuus antaa vuorokausilepo yhdenjaksoisena.

Korvaava lepoaika olisi annettava sellaisena aikana, jolloin työntekijä ei ole sidottu varallaoloon.

26 §. *Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo.* Pykälän mukaan moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 10 tuntia kestävä yhdenjaksoinen le-

poaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona. Kuljetustehtävän vaatiessa vuorokautinen lepoaika saataisiin kuitenkin lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi kaksi kertaa seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksona.

Pykälää ei kuitenkaan sovellettaisi sellaisiin moottoriajoneuvon kuljettajiin, joiden tekemään työhön sovelletaan tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annettua neuvoston asetusta (ETY) n:o 3820/85. Tästä soveltamisalapoikkeuksesta säädettäisiin lain 2 §:n 2 momentissa. Sääntely vastaa voimassa olevaa lakia.

27 §. *Viikoittainen vapaa-aika.* Säännös perustuu työaikadirektiivin 5 artiklaan, jonka mukaan työntekijälle on turvattava jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään 24 tunnin keskeytymätön lepojako, johon on yhdistettävä lisäksi 11 tunnin vuorokausilepo. Jos asialliset, tekniset tai työn järjestämiseen liittyvät olosuhteet niin edellyttävät, viikoittainen vapaa-aika voidaan kuitenkin lyhentää 24 tuntiin. Työaikadirektiivin viikoittaista vapaa-aikaa koskevasta 5 artiklasta voidaan poiketa samoilla aloilla kuin vuorokausilevostakin.

Pykälän 1 momentin mukaan työaika olisi järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tuntia kestävänsä keskeytymättömän vapaa-ajan. Kuten voimassa olevan lain mukaan työnantajalla ei olisi velvollisuutta määritellä etukäteen, mikä ennalta laaditun työvuoroluettelon mukaisista vapaa-ajoista on säännöksessä tarkoitettua vapaa-aikaa. Edellä tarkoitettua seitsemän päivän aikana annettu vuosiloma, arkipyhä, työajan tasoittumisvapaa tai mikä tahansa muu vähintään 35 tunnin pituinen yhdenjaksoinen vapaa voisi muodostaa viikoittaisen vapaa-ajan. Poissaolo työstä työvuoroluetteloon merkittyinä työpäivinä sairauden tai lapsen sairauden takia ei kuitenkaan voisi olla säännöksessä tarkoitettua viikoittaista vapaa-aikaa, vaan vapaa-ajan tulisi olla ennakolta työntekijän tiedossa. Viikoittainen vapaa olisi välillisesti nähtävissä työvuoroluettelosta, johon olisi merkittävä säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajat.

Pykälän mukaan viikoittainen vapaa olisi mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntaina. Työaikadirektiivissä ei enää ole säännöstä siitä, että viikoittainen vapaa olisi ensisijaisesti sijoitettava sunnuntain yhteyteen, mutta Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa mainittu kirjaus edelleen on, ja Suomi on hyväksynyt tämän kohdan itseään sitovaksi. Viikkolevon antaminen sunnuntaina ei kuitenkaan olisi ehdotonta,

vaan niin tulisi tehdä ainoastaan mahdollisuuksien mukaan. Työelämän ja yhteiskunnan siirtyminen 24/7 rytmiin ja toisaalta sunnuntaipäivän muuttunut asema ovat vaikuttaneet siihen, että viikoittainen vapaa-aika aiempaa useammin annetaan myös muuna aikana. Toisaalta muun muassa koulujen ja päiväkotien toiminnan keskittyminen arkipäiviin vaikuttaa edelleen siihen, että viikoittainen vapaa on tarpeen sijoittaa edelleen sunnuntain yhteyteen.

Voimassa olevan lain mukaan viikoittainen vapaa-aika on annettava kerran viikossa. Säännöstä on tulkittu siten, että viikoittainen vapaa-aika voidaan antaa työviikkojen vaihteessa sellaisena yhtämittäisena jaksona, joka sisältyy osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon. Ehdotetun säännöksen mukaan viikoittaisen vapaan antamista ei ole enää kytketty viikkoon vaan työaikadirektiivin mukaisesti jokaiseen seitsemän päivän jaksoon. Lisäksi direktiivi edellyttää, että kussakin seitsemän päivän jaksossa työntekijälle turvataan 24 tunnin viikoittainen vapaa. Näin ollen ehdotettu säännös merkitsee muutosta voimassa olevan lain tulkintakäytäntöön.

Seitsemän päivän ajanjaksoa ei tarkastella päivittäin edeltävältä seitsemältä päivältä (juokseva tarkastelu), vaan jaksokohtaisesti siten, että viikoittainen vapaa-aika voisi sijoittua ensimmäisen jakson alkuun ja seuraava vapaa-aika seuraavan seitsemän päivän jakson loppuun. Näin ollen mahdollista olisi, että viikoittaisten vapaiden välillä on enimmillään 12 työpäivää.

Pykälän 1 *momentin* mukaan viikoittainen vapaa-aika voitaisiin järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-aika tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia seitsemän päivän jakson aikana. Järjestelyn käytölle ei säädettäisi edellytyksiä, vaan vapaa-aika voitaisiin antaa keskimääräisenä aina silloin kuin siihen on tarvetta.

Pykälän 2 *momentin* mukaan viikoittainen vapaa-aika voitaisiin keskeytymättömässä vuorotyössä järjestää enintään 12 viikon aikana keskimääräiseksi siten, että se on vähintään 24 tuntia seitsemän päivän jakson aikana. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voitaisiin menetellä samalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus. Työntekijä voisi antaa suostumuksensa esimerkiksi työvuoroluettelon laadinnan yhteydessä käydyssä keskustelussa.

Pykälän 1 momentin mukaisen 35 tunnin vuorokausilevon antaminen ei kuitenkaan koskisi niitä tilanteita, jolloin työntekijän työaika kunakin päivänä on enintään kolme tuntia. Tällöin työntekijälle olisi kuitenkin annettava vähintään 24 tunnin pituinen viikoittainen vapaa. Pykälän 3 momentin mukainen säännös perustuu direktiiviin ja poikkeaa voimassa olevasta laista, jossa säädetään, että tämänkaltaisissa tilanteissa viikoittaista vapaa-aikaa ei ole tarpeen antaa työntekijälle.

28 §. *Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen.* Pykälässä säädettäisiin tilanteista, joissa viikoittaisen vapaa-ajan antamisesta voitaisiin poiketa. Voimassa olevan lain tapaan jos työnantaja tarvitsee toiminnan jatkuvuuden ylläpitämiseksi työntekijää tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan, viikoittaisen vapaan antamisesta voitaisiin poiketa. Näin olisi esimerkiksi silloin, kun joidenkin työntekijöiden on työskenneltävä muiden työntekijöiden viikoittaisen vapaan aikana tilapäisiä huolto- tai korjaustoimia tehden. Sen sijaan viikoittaisen vapaan antamisesta ei saisi poiketa silloin, kun kysymys on säännöllisestä sunnuntaisin tai muuna aikana annettavan viikoittaisen vapaan aikana tehtävästä huoltotyöstä.

Viikoittaisen vapaan antamisesta voitaisiin poiketa myös silloin, kun työn tekninen laatu tai työn järjestelyyn liittyvät syyt eivät salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä. Kysymys voisi olla suhteellisen lyhytaikaisesta työstä viikoittaisen vapaan aikana. Sääntely vastaisi tältä osin voimassa olevaa lakia.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin viikoittaisen vapaa-ajan antamatta jäämisen korvaamisesta. Momentin mukaan työntekijälle olisi korvattava 1 momentissa tarkoitettuun työhön käytetty aika mahdollisimman pian lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä vapaa-aikaa vastaavalla ajalla. Näin ollen viikoittaisen vapaa-ajan saamatta jääminen korvattaisiin eri tavoin kuin saamatta jääneen vuorokausilevon korvaaminen.

Viikoittaisen vapaa-ajan saamatta jääminen korvattaisiin lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaikaa. Lähtökohtana olisi, että saamatta jäänyt vapaa korvattaisiin viikoittaisen vapaan aikaista työntekoa vastaavalla vapaalla. Korvaavan vapaan pituus olisi kuitenkin enintään se määrä, jolla saatu vapaa on jäänyt 35 tuntia lyhyemmäksi.

Korvaava lepoaika tulisi antaa, kun se on mahdollista, viimeistään kuitenkin kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun 27 §:n mukainen viikoittainen vapaa-aika tai osa siitä jäi saamatta.

Työntekijän suostumuksella tällainen työ voitaisiin korvata myös erillisellä rahakorvauksella. Viikoittaisen vapaan aikana tehty työ on yleensä ylityötä ja mahdollisesti myös sunnuntaityötä. Tällöin viikoittaisen vapaan antamatta jäämisestä maksettava korvaus olisi yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi maksettava erillinen, 23 §:ssä tarkoitettun ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus.

7 luku Työaika-asiakirjat

Luvussa säädettäisiin työajan tasoittumissuunnitelmasta, joka olisi laadittava keskimääräistä työaikaä käytettäessä, työvuoroluettelosta, josta tulisi käydä ilmi päivittäisen työajan alkamis- ja päättymisajat sekä työaikakirjanpidosta, johon olisi kirjattava tehdyt tunnit ja niistä maksetut korvaukset. Lisäksi luvussa säädettäisiin moottorijoneuvon kuljettajan henkilökohtaisesta ajopäiväkirjasta. Työaika-asiakirjat muodostaisivat pohjan työaikojen seurannalle ja valvonnalle.

29 §. *Työajan tasoittumissuunnitelma.* Pykälässä säädettäisiin työajan tasoittumissuunnitelmasta, joka vastaisi lähtökohtaisesti voimassa olevassa laissa tarkoitettua työajan tasoittumisjärjestelmää. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi laadittava muussa kuin 12 ja 13 §:n mukaisessa työssä suunnitelma työajan tasoittumisesta, jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi. Velvollisuus koskisi kaikkia työaikamuotoja, joissa työaika tasoittuisi ennalta sovittuun tai lain mukaiseen viikkotyöaikaan.

Työntekijän viikoittainen työaika vaihtelee 12 §:n mukaisessa liukuvassa työajassa ja 13 §:n mukaisessa joustotyöajassa työntekijän omien päätösten mukaan. Näin ollen työnantajalla ei ole mahdollisuutta määritellä etukäteen viikoittaista työaikaä, joka olisi annettava työntekijälle tiedoksi. Tämän vuoksi jatkossa työajan tasoittumissuunnitelmaa ei näiden työaikamuotojen osalta olisi enää pakollista antaa.

Suunnitelman vähimmäisisällöstä säädettäisiin aiempaa tarkemmin. Suunnitelmaa tehtäessä yksittäisiä työvuoroja ei välttämättä vielä voida osoittaa, mutta suunnitelmasta on ilmevä vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika. Tasoittumissuun-

nitelma on laadittava vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn tai sovittuun keskimäärään.

Työajan tasoittumissuunnitelma vaikuttaa keskeisesti työaikojen järjestelyyn. Tämän vuoksi myös henkilöstöllä olisi mahdollisuus vaikuttaa sen laatimiseen. Työnantajan olisi *2 momentin* mukaan varattava työntekijöiden luottamusmiehelle tai jos tällaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetulle tai työntekijöiden muulle edustajalle tai, jos edustajaa ei ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Työajan tasoittumissuunnitelmasta ei ole aina mahdollista esittää perusteltua mielipidettä välittömästi. Tämän vuoksi työnantajan olisi varattava riittävä aika luonnokseen perehtymiseen.

Pykälässä ei rajoitettaisi työnantajan oikeutta tehdä muutoksia työajan tasoittumissuunnitelmaan. Työntekijöiden kannalta on tärkeää saada tietää alkuperäiseen työajan tasoittumissuunnitelmaan tehdyt muutokset mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Tämän vuoksi 3 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan työnantajan olisi ilmoitettava työajan tasoittumissuunnitelman muutoksesta työntekijälle hyvissä ajoin.

Pykälästä voitaisiin poiketa 34 §:ssä tarkoitetulla työ- tai virkaehtosopimuksella. Tasoittumissuunnitelman laatimisvelvollisuutta ei kuitenkaan voitaisi työ- tai virkaehtosopimuksella poistaa.

30 §. *Työvuoroluettelo.* Työnantajan olisi työajan tasoittumissuunnitelman lisäksi laadittava työvuoroluettelo. Tästä säädettäisiin pykälän *1 momentissa*. Työvuoroluettelosta tulisi käydä ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 24 §:ssä tarkoitettujen taukojen ajankohdat. Työajan tasoittumissuunnitelma ja työvuoroluettelo voisivat olla samassa asiakirjassa, tai ne voitaisiin antaa erikseen.

Työvuoroluettelo laadittaessa työnantajan olisi otettava huomioon työntekijöiden lakiin perustuvat lepoajat. Työvuoroluetteloon olisi merkittävä säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaika. Tämän lisäksi siinä olisi oltava 24 §:ssä tarkoitetun päivittäisen tauon ajankohta. Sen sijaan vuorokausilepoa tai viikoittaista vapaa-aikaa ei luetteloon tarvitsisi merkitä erikseen, koska ne käyvät välillisesti ilmi säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdista. Edellä mainitut tiedot olisi merkittävä luetteloon täsmällisinä kellonaikoina.

Työntekijälle on tärkeää saada tieto työvuoroluettelosta ilmenevistä työajoistaan riittävän aikaisessa vaiheessa, jotta hän kykenisi suunnittelemaan ajankäyttöään. Työvuoroluettelo olisi yleensä laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä. Tämä ei kuitenkaan ole aina mahdollista tasoittumisjakson pituuden vuoksi. Työ voi olla luonteeltaan niin epäsäännöllistä, että työaikojen suunnittelu kovin pitkäksi aikaa eteenpäin ei ole mahdollista. Epäsäännöllisyys voi johtua esimerkiksi tilauksiin tai toimeksiantoihin liittyvistä lyhyistä varoitusaajoista tai sääolosuhteista. Yleissäännöksestä voitaisiin poiketa, jos työvuoroluettelon laatiminen on edellä mainituista syistä erittäin vaikeaa. Näissäkin tapauksissa työvuoroluettelo olisi laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi.

Työntekijöillä on usein työaikojensa ajankohtia koskevia toivomuksia. Tämän vuoksi työntekijöiden edustajalle tai työntekijälle tulisi varata mahdollisuus lausua mielipiteensä työvuoroluettelosta sitä laadittaessa vastaavalla tavalla kuin työajan tasoittumissuunnitelman osalta. Kuulemismenettelyä olisi siis noudatettava ainoastaan, jos työntekijä tai hänen edustajansa niin vaatii.

Työnantajan olisi säilytettävä työvuoroluettelot vähintään 40 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti elleivät tiedot käy ilmi työaikakirjanpidosta.

Koska työntekijöiden kannalta on kohtuullista, että työpaikalla käyttöön tulevas-ta työvuoroluettelosta ilmoitetaan työntekijöille riittävän ajoissa, työvuoroluettelo olisi ehdotuksen 2 *momentin* mukaan saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Tietoon saattaminen voisi tapahtua kirjallisesti, sähköisesti tai työpaikan ilmoitustaululle tehdyin ilmoituksin.

Sen jälkeen kun työvuoroluettelo on annettu, sitä saisi muuttaa vain työntekijän suostumuksella. Työnantaja voisi kuitenkin muuttaa työvuoroluetteloa töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä, joka ei ole ollut työnantajan tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa. Tällöin muutos olisi saatettava työntekijän tietoon niin hyvissä ajoin kuin mahdollista.

Työvuoroluettelolla on eri työaikamuodoissa ja erityyppisiä työaikaehdoja sisältävissä työsuhteissa erilainen merkitys. Jaksotyössä ja vuorotyössä sekä vaihtelevan työaikaehdon sisältävissä työsuhteissa työvuoroluettelo määrittää työntekijöi-

den työvuorojen ajankohdat. Sillä on siten myös työntekijän elämän suunnittelun kannalta keskeinen merkitys. Vastaavasti sellaisissa työsuhteissa, joissa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele tai työntekijät voivat itse vaikuttaa työajan sijoitteluun, työvuoroluettelolla ei ole vastaavaa merkitystä.

Työvuoroluettelon antamisen jälkeen vaihtelevaa työaikaa noudattava työntekijä voisi kieltäytyä painavasta syystä hänelle merkitystä työvuorosta silloin, kun hän olisi jo sopinut työvuorosta toisella työnantajalla tai hänellä olisi muu pakottava syy. Työntekijän on ilmoitettava esteestä työvuoroluettelon saatuaan viipymättä työnantajalle.

Pykälän 3 momentissa olisi säännös, jonka perusteella työvuoroluettelo voitaisiin antaa toistaiseksi jos säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele. Tällaisessa tilanteessa työvuoroluettelo näyttäisi kaikkien viikkojen osalta samalta, eikä sitä olisi tarvetta antaa jokaisen viikon osalta erikseen.

Työvuoroluettelo voitaisiin antaa toistaiseksi käytettäessä liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa. Näille työaikamuodoille on ominaista, että työntekijän työaika vaihtelee heidän omien päätöstensä perusteella sovituisissa rajoissa. Tällainen sopimus toimisi työvuoroluettelon silloin, kun siitä ilmenee työajan sijoitteluun sovellettavat periaatteet. Käytännössä 12 ja 13 §:n mukaisissa sopimuksissa voidaan viitata työehtosopimuksessa määriteltyihin rajoihin.

31 §. *Henkilökohtainen ajopäiväkirja.* Pykälässä säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti moottoriajoneuvon kuljettajan henkilökohtaisesta ajopäiväkirjasta. Säännöksen mukaan 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 päättyttyä ennen seuraavan jakson alkamista. Ajopäiväkirjan sijasta voidaan käyttää ajopiirturia. Moottoriajoneuvon kuljettaja on velvollinen tekemään ajopäiväkirjaan sen edellyttämät merkinnät ja pitämään sen mukanaan ajon aikana.

32 §. *Työaikakirjanpito.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta kirjata tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset työntekijöittäin. Pykälän mukaan työnantaja voisi pitää työaikakirjanpidon kahdella vaihtoehdoisella tavalla, jotka vastaavat nykyistä lainsäädäntöä. Tilanteeseen parhaiten soveltuva kirjaustapa jätettäisiin työnantajan valittavaksi. Kumpikin kirjaustapa antaisi työntekijälle ja työsuojelutarkastuksen toimittajalle riittävät tiedot tehdyistä työtunneista ja niistä suoritetuista korvauksista.

Ehdotetun 38 §:n mukaan työntekijän kanssa olisi mahdollista tehdä tietyin edellytyksin sopimus lisä-, yli- ja sunnuntaityön maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena. Työnantajan olisi merkittävä näissä tilanteissa kirjanpitoon ainoastaan arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa.

Työnantajalla ei olisi velvollisuutta säilyttää vanhoja työvuoroluetteloita tai työajan tasoittumissuunnitelmaa. Sen sijaan työaikakirjanpito olisi 1 momentin mukaan säilytettävä vähintään 40 ja 41 §:n mukaisen kanneajan päättymiseen asti.

Pykälän 2 momentissa olisi 13 §:n mukaista joustotyötä koskeva erityyssäännös. Noudatettaessa joustotyöaika työntekijän olisi palkanmaksukausittain toimitettava työnantajalle luettelo säännöllisen työajan tunneista siten, että siitä ilmenevät viikoittainen työaika ja viikoittainen vapaa-aika. Työnantajan työaikakirjanpitoa koskeva velvollisuus olisi muita työaikamuotoja kevyempi ja se tehtäisiin työntekijän ilmoitusten pohjalta. Työnantaja täyttäisi velvollisuutensa sillä, että hän veisi työntekijän ilmoittamat viikoittaiset työajat työaikakirjanpitoon. Työntekijän lepoaikojen ja enimmäistyöaikojen valvonta toteutuisi tässä yhteydessä ja työnantajalla olisi velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä toimittaa kyseiset tiedot, joiden pohjalta työnantaja pitää työaikakirjanpitoa.

Pykälän 3 momentin mukaan työnantajan olisi pidettävä työntekijäkohtaisesti kirjaa työaikapankkiin säästetyistä eristä sekä työaikapankkiin siirrettyjen erien pitämistä vapaana.

Työntekijällä olisi pykälän 4 momentin mukaan pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä. Oikeus saada selvitys työaikakirjanpidosta vastaa voimassa olevaa lainsäädäntöä. Työvuoroluettelon merkitys säännöllistä työaika koskevana ilmoituksena

tulee korostumaan joustavien työaikajärjestelyjen lisääntyessä. Koska erityisesti ylityökorvauksen laskentaa koskevissa riitatilanteissa on tärkeä tietää, mikä osa päivittäisestä ja viikoittaisesta työajasta on ollut säännöllistä työaikaa, työntekijällä olisi oikeus saada tieto myös työvuoroluetteloiden työntekijää koskevista merkinnöistä.

Työsuojeluviranomainen valvoo 46 §:n mukaan lain noudattamista. Tämän valvontatehtävän suorittaminen edellyttää mahdollisuutta saada nähtäväkseen keskeiset työaikajärjestelyjä koskevat tiedot. Tästä syystä työsuojeluviranomaiselle olisi pyydettyä toimitettava jäljennös työaikakirjanpidosta, 11, 13 ja 36 §:n nojalla tehdyistä sopimuksista, 29 §:ssä tarkoitetusta työajan tasoittumissuunnitelmasta ja 30 §:ssä tarkoitetusta työvuoroluettelosta. Samat tiedot olisi pyydettyä toimitettava myös työntekijää edustavalle luottamusmiehelle tai luottamusvaltuutetulle tai muulle edustajalle.

8 luku Säännösten pakottavuus

Luvussa säädettäisiin lain pakottavuudesta ja toisaalta siitä, mistä lain muutoin pakottavista säännöksistä valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäliitot saisivat työehtosopimuksin poiketa. Lisäksi luvussa säädettäisiin yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta noudattaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on poikettu lain säännöksistä työntekijän etuja heikentäen. Lisäksi luvussa olisivat säännökset yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Luvussa säädettäisiin lisäksi työnantajan ja työntekijän oikeudesta tietyin edellytyksin sopia lisä-, yli- ja sunnuntaityöstä maksettava korotukset maksettavaksi kiinteänä kuukausikorvauksena.

33 §. *Säännösten pakottavuus.* Pykälän mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, olisi mitätön, ellei tästä laista johdu muuta. Työaika-suojelun tavoite huomioon ottaen lain yleisenä lähtökohtana olisi säännösten pakottavuus. Siltä osin kuin säännöksestä poikkeaminen olisi mahdollista työsopimuksin tai työehtosopimuksin, se kävisi ilmi suoraan säännöksen sanamuodosta tai tämän luvun 34 §:n ja 38 §:n säännöksestä. Rakenteeltaan laki vastaisi tältä osin voimassa olevaa työaikalakia, työsopimuslakia ja vuosilomalakia.

Säännösten pakottavuus merkitsisi jo yleisten periaatteiden mukaan sitä, että lain kiertäminen on kiellettyä. Sopimus tai yksittäinen sopimusehto, jolla vähennetään työntekijän lain säännöksellä turvattua oikeutta tai etuutta, olisi mitätön. Samoin toiminnan järjestely, johon on ryhdytty työaikalain säännösten kiertämiseksi, olisi mitätön.

34 §. *Poikkeaminen työehtosopimuksella.* Pykälässä säädettäisiin niistä työaikalain säännöksistä, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella. Pykälän 1 momentti koski oikeutta sopia työehtosopimuksella säännöllisestä työajasta ja pykälän 2 momentissa säädettäisiin kootusti niistä säännöksistä, joista voidaan poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työ- ja virkaehtosopimuksilla.

Pykälän 1 momentin mukaan työehtosopimuksella voidaan sopia säännöllisestä työajasta lain säännöllistä työaika koskevasta 5 §:n yleissäännöksestä, 7 §:n jaksotyöaika ja 9 §:n moottoriajoneuvon kuljettajan työaika koskevista säännöksistä poiketen. Momentin mukaan työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Työehtosopimuksella on siten mahdollista sopia 8 tuntia pidemmästä vuorokautisesta ja 40 tuntia pidemmästä viikoittaisesta säännöllisestä työajasta sillä edellytyksellä, että säännöllinen viikoittainen työaika tasoittuu 40 tuntiin etukäteen määritellyn tasoittumisjakson aikana. Työehtosopimuksessa voidaan sopia tasoittumisjakson pituudesta. Sen pituus ei kuitenkaan saa ylittää 52 kalenteriviikkoa. Tasoittumisjakson enimmäispituus ei edelleenkään olisi sidottu kalenterivuoteen.

Voimassa olevan lain tapaan työehtosopimuksella voitaisiin sopia säännöllisen työajan järjestämisestä jaksotyönä myös aloilla ja töissä, jotka eivät täytä 7 §:ssä jaksotyölle asetettavia vaatimuksia.

Vastaavasti kuin voimassa olevassa työaikalaisissa säännöllisestä työajasta voitaisiin sopia paitsi valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen välisellä työehtosopimuksella myös yrityskohtaisella työehtosopimuksella, jonka toisena osapuolena on valtakunnallinen työehtosopimuslain 1 §:n tarkoittama työntekijöiden yhdistys. Säännöllistä työaika koskevan työehtosopimuksen voisi tehdä sekä järjestäytymätön työnantaja että sellainen järjestäytynyt työnantaja, joka ei ole sidottu aiemmin tehtyyn työehtosopimukseen yhdessä työntekijäliiton kanssa. Valtakunnallisen

työntekijäliiton alayhdistykset eivät sen sijaan olisi kelpoisia tekemään itsenäistä säännöllistä työaikaa koskevaa sopimusta.

Useissa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen välisissä työehtosopimuksissa on määräyksiä, joissa paikalliset osapuolet kelpuutetaan sopimaan säännöllisestä työajasta työehtosopimuksessa määritellyissä rajoissa. Tällöin työehtosopimuksessa määrätyt paikalliset osapuolet voivat tehdä yrityskohtaisia säännöllistä työaikaa koskevia ratkaisuja, joita sovelletaan valtakunnallisen työehtosopimuksen osana eikä itsenäisenä työehtosopimuksena.

Pykälän 2 *momentissa* lueteltaisiin ne säännökset, joista voidaan poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla. Sopimismahdollisuuden piiriin kuuluvien säännösten luettelo vastaisi pitkälti voimassa olevan lain 40 §:n sisältöä. Poikkeuksen muodostaisivat työajaksi luettavan ajan ja varallaolon käsitteet, joista ei työntekijän vahingoksi voitaisi työehtosopimuksella poiketa. Tämä johtuu siitä, että työaikadirektiivin 2 artiklassa säädetyistä määritelmistä ei voida kansallisella sääntelyllä poiketa. Sen sijaan esimerkiksi varallaolovelvollisuudesta ja varallaolon ajalta maksettavasta korvauksesta voitaisiin työehtosopimuksella edelleen sopia. Myöskään vuorotyön käsitteestä ei voitaisi työehtosopimuksella poiketa.

Valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen välisellä sopimuksella saisi sopia toisin 8 §:ssä säädetyistä tehtävistä, joissa työtä voidaan tehdä yöllä. Sopia saisi myös yötyön sijoittumisesta. Tältä osin sopimisoikeutta rajoittaisi kuitenkin työaika-direktiivin 8 artikla, jonka mukaan yötyön tulee käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakso, johon sisältyy 24 – 05 välinen aika. Sopimisoikeuden piiriin kuuluisi niin ikään mahdollisuus poiketa 8 §:n 3 momentin mukaisesta rajoituksesta, jonka mukaan yötyöntekijän työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia 24 tunnin aikana.

Momentin tarkoittamalla työehtosopimuksella voitaisiin sopia 12 §:ssä säädetyistä liukuvasta työajasta. Sopia voisi liukumarajoista, säännöllisen työajan enimmäiskertymästä sekä tasoittumisjakson pituudesta 12 §:ssä säädetyistä poiketen. Työehtosopimuksella voitaisiin niin ikään rajoittaa aloja ja tehtäviä, joissa 13 §:ssä tarkoitetun joustotyöajan käyttö olisi mahdollista sekä 14 §:ssä säädetyistä työaikapankista. Niin ikään 15 §:n 2 momentissa tarkoitetun lyhennettyä työaikaa koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta voitaisiin työehtosopimuksella sopia.

Työehtosopimuksella voitaisiin sopia 16 §:ssä säädetystä lisä- ja ylityön määräytymisestä. Voimassa olevasta laista poiketen ei enää säädettäisi ylityön enimmäismäärästä pakottavalla tavalla, vaan enimmäistyöaikoja rajoitettaisiin 18 §:ssä tarkoitettula enimmäistyöajalla. Tämän vuoksi ei ole tarvetta enää pakottavalla tavalla säätää lisä- tai ylityön määräytymisestä.

Työehtosopimuksella voitaisiin niin ikään poiketa siitä, mitä 20 §:ssä säädetään lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaina tehdystä työstä maksettavasta korvauksesta. Sopia ei sen sijaan saisi kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn korvaamisesta. Lain 21 §:ssä säädetyn lisä- ja ylityön sekä sunnuntaina ja kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn korvaamisesta vapaana saisi työehtosopimuksella poiketa. Sopia saisi vielä 22 §:ssä säädetystä työopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson sekä 23 §:n mukaisesta lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta.

Alakohtaisesti voitaisiin työehtosopimuksella sopia 24 §:ssä tarkoitetuista päivittäisistä tauoista ja siitä, mitä 25 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään vuorokausilevosta. Sen sijaan korvaavien lepoaikojen antamisesta ei olisi mahdollista poiketa siitä, mitä pykälän 3 momentissa säädetään. Lain 27 §:ssä tarkoitettusta viikoittaisesta vapaasta ja 28 §:n mukaisesta viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeamisesta sen sijaan voitaisiin sopia. Lepoajoista sopimista rajoittavat kuitenkin työaikadirektiivin 17 artiklan säännökset. Lisäksi työehtosopimuksella voitaisiin sopia 29 §:n mukaisesta työajan tasoittumissuunnitelmasta ja 30 §:n mukaisesta työvuoroluettelosta.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin oikeudesta sopia 2 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämisestä työehtosopimuksessa määrätyillä aloilla ja tehtävissä. Lisäksi työehtosopimuksella voitaisiin sopia edellytyksistä ja rajoista, joita noudattaen työnantaja ja työntekijä voisivat sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämisestä. Kysymyksessä olisi työaikadirektiivin sallima niin sanottu opt out -järjestelmä, joka toteutettaisiin alakohtaisen valtakunnallisen työehtosopimuksen tuella. Opt out-järjestelmän käyttöönotto edellyttäisi siten työehtosopimusosapuolten yhteisymmärrystä. Säännös koskisi lain 1 §:n 2 momentissa tarkoitettuin tavoin myös virkaehtosopimusosapuolten oikeutta virkaehtosopimuksella sopia enimmäistyöajan ylittämismahdollisuudesta.

Voimassa olevan työaikalain 14 §:ssä säädetään poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta, joka voi perustua aluehallintoviraston poikkeuslupaun tai valtakunnal-

listen työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen väliseen työehtosopimukseen. Pykälän 4 *momentissa* ehdotetaan säädettäväksi työnantaja- ja työntekijäliittojen oikeudesta sopia poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, joka on laadultaan sellaista, että sitä tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Voimassa olevaa työaikalakia vastaavasti 2 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella olisi mahdollista sopia 5 §:n säännöllisen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta. Poikkeuksellisen työajan käyttö olisi edelleen mahdollista ainoastaan työssä, jota ei tehdä aktiivisesti koko vuorokautiseksi työajaksi soveltua aikaa, vaan työpäivään sijoittuu myös ei-aktiivista aikaa. Olennaista on, että työntekijä on koko vuorokautisen työajan työnantajan käytettävissä työpaikalla. Esimerkiksi palomiesten työaika on järjestetty siten, että työntekijät ovat työssä yhtäjaksoisesti koko vuorokauden, mutta koko vuorokausi ei ole aktiivista työntekoa.

Poikkeuksellinen säännöllinen työaika voisi edelleen perustua myös poikkeuslupa- viranomaisen myöntämään poikkeuslupaan. Poikkeusluvan edellytyksistä säädetäisiin 39 §:ssä.

Pykälän 5 *momentin* mukaan valtakunnallisten osapuolten välisellä työehtosopimuksella saataisiin niin ikään pidentää 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan tasoittumisjakso neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen tai työn teknisistä tai työn järjestämisestä koskevista syistä enimmillään 12 kuukauteen. Säännös täyttää työaika-direktiivin 19 artiklan vaatimukset. Vastaavasti kuin pykälän 1 momentissa sallitaan säännöllisen työajan tasoittumisjaksoksi soveltavan 52 viikon (noin 12 kuukauden) ajanjakso myös työaikadirektiivin tarkoittaman enimmäistyöajan tasoittumisjakson enimmäispituus on työehtosopimuksella sovittaessa 12 kuukautta. Enimmäistyöajan tasoittumisjaksosta voidaan kuitenkin sopia vain valtakunnallisten osapuolten välisellä työehtosopimuksella, kun taas säännöllisen työajan osalta sopijapuolena voi olla myös yksittäinen työnantaja.

Edellä tarkoitettujen kelpuuttavien säännösten nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan työehtosopimukseen sidottujen välisissä työsuhteissa työehtosopimuslain 4 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Pykälän 4 *6 momentin* mukaan tämän pykälän nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä saisi työehtosopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työh-

tosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa on työehtosopimuslain 4 §:n nojalla noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Tällaisia työntekijöitä ovat järjestäytymättömät työntekijät ja työntekijät, jotka ovat järjestäytyneet johonkin muuhun kuin sovellettavana olevan työehtosopimuksen tehneeseen liittoon.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti ehdotetaan, että pykälän nojalla solmittuja työehtosopimusmääräyksiä saataisiin noudattaa myös työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, jossa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei kuitenkaan tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla olisi voimassa olevan lain tapaan oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevien määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä. Ilmoitus olisi tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

Pykälän 7 momentissa ehdotetaan säädettäväksi niistä viranomaisista ja julkisoikeudellisista yhteisöistä, joita pidetään 1 momentissa tarkoitettuihin työnantajiin tai valtakunnallisiin työnantajyhdistyksiin rinnastettavina ja joilla on kelpoisuus sopia toisin 1 - 3 momentissa tarkoitetuista pykälistä. Tällaisia tahoja olisivat asianomainen valtion neuvotteluviranomainen tai muu sopimusviranomainen, kunta, kuntayhtymä, kunnallinen työmarkkinalaitos, kirkon työmarkkinalaitos, ortodoksinen kirkkokunta, seurakunta, seurakuntaliitto ja muu seurakuntien yhtymä. Tässä pykälässä tarkoitettujen työ- ja virkaehtosopimuksen saisivat tehdä eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa, Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa ja Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitettujen osapuolet. Säännösehdotuksessa on lisäksi otettu huomioon Ahvenanmaan maakunnan itsehallintolain (1144/1991) 27 §:n 21 kohta, jonka mukaan valtakunnan työlainsäädäntö tulee noudatettavaksi Ahvenanmaan maakunnassa. Ahvenanmaan puolesta sopijaviranomaisena voivat olla Ahvenanmaan maakunnan hallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta.

35 §. *Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset.* Pykälässä säädettäisiin yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta noudat-

taa myös sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka on solmittu 34 §:n nojalla ja joilla poikettu lain muutoin pakottavista säännöksistä työntekijän etuja vähentäen.

Järjestäytymättömän työnantajan velvollisuus noudattaa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen vähimmäisehtoina perustuu työsopimuslain 2 luvun 7 §:ään. Yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäisehtoluonteesta johtuu, että yleissitova työehtosopimus tuo työntekijälle pelkästään oikeuksia ja vastaavasti työnantajalle yksinomaan velvollisuuksia. Tämän vuoksi yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja ei ilman pykälässä säädetyn kaltaista erityissäännöstä saisi soveltaa sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on jollain tavoin vähennetty tai muutettu työntekijän lain pakottaviin säännöksiin perustuvia etuja tai järjestelyjä.

Voimassa olevan työaikalain 40 a §:stä poiketen yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saisi noudattaa sekä sellaisia 41 §:n nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä, jotka ovat sovellettavissa sellaisenaan ilman paikallista sopimista että sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta säädettäisiin 36 §:ssä.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä saataisiin noudattaa vielä työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Sääntely olisi näin ollen sama riippumatta siitä, sovelletaanko työehtosopimusta niin sanotun normaalisivouden vai yleissitovuuden perusteella.

36 §. *Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus.* Pykälässä säädettäisiin yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia.

Pykälän 1 momentin mukaan paikallinen sopiminen olisi mahdollista yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan lausekkeen perusteella työehtosopimuksen sallimissa rajoissa. Paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia työeh-

tosopimusmääräyksiä tulkittaisiin samalla tavoin sovellettaessa työehtosopimusta työehtosopimuslaissa säädetyn sidottuisuuden tai yleissitovuuden perusteella.

Momentin mukaan yleissitovan työehtosopimuksen sopimiseen kelpuuttava määräys määrittäisi paikallisen sopimuksen sisällölliset rajat. Noudatettaviksi tulisivat esimerkiksi sopimisen edellytyksiä koskevat määräykset sekä sopimuksen sisältöä koskevat reunaehdot. Momentin mukaan sopimisessa olisi noudatettava myös yleissitovassa työehtosopimuksessa määrättyjä menettelytapoja. Poikkeuksena tästä ovat työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä ja erimielisyyksien ratkaisemista koskevat määräykset. Eroavaisuus johtuu siitä, että edellä tarkoitettuja työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyviä määräyksiä ei työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla sovelleta yleissitovuuskentässä. Näin ollen näitä määräyksiä ei luonnollisesti olisi noudatettava myöskään paikallisia sopimuksia tehtäessä. Menettelytapamääräyksestä noudatettaviksi voisivat sitä vastoin tulla muun muassa työehtosopimuksessa sovitut henkilöstön tiedonsaantioikeutta koskevat määräykset.

Paikallisen sopimisen osapuolista säädettäisiin 2 ja 3 momentissa. Pykälän 2 momentin mukaan paikallisen sopimuksen saisivat tehdä vain työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavassa määräyksessä määrätty osapuolet. Momenttia sovellettaisiin muissa kuin säännöllistä työaika koskevilla sopimisilla, joihin sovellettaisiin pykälän 3 momenttia.

Työehtosopimusten paikallisen sopimuksen sopijapuolia koskevat määräykset poikkeavat sekä sovittavien asioiden että sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan kohderyhmän suhteen. Varsin tavallista on, että silloin kun sopimuksen on tarkoitus koskea yksittäistä työntekijää, sopimiseen kelpoisia ovat työnantaja ja yksittäiset työntekijät. Silloin kun sopimuksen on tarkoitus koskea koko työntekijäkuntaa tai määrättyä työntekijäjoukkoa, paikallisen sopimuksen sopijapuoleksi on – alasta riippuen – määrätty asianomaisia työntekijöitä edustava luottamusmies. Jos paikallisella sopimuksella on vaikutusta muiden työntekijöiden työehtoihin, sopimukset tehdään yleensä kollektiivisesti tiettyä työntekijäjoukkoa koskien.

Jos työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen osapuoliksi on määrätty yksittäinen työntekijä tai työntekijät yhdessä, nämä määräykset ovat sellaisinaan sovellettavissa yleissitovuuskentässä. Silloin kun paikallisen sopimuksen osapuoleksi on määrätty luottamusmies ja kun tällaista ei ole valittu yleissitovaa työehtosopimusta

soveltavaan yritykseen, paikallinen sopiminen muissa kuin 3 momentin tarkoittamissa säännöllistä työaikaa koskevilla sopimisissa edellyttäisi luottamusmiehen valitsemista. Tällöin työntekijöille olisi varattava tilaisuus valita keskuudestaan luottamusmies edustamaan itseään paikallista sopimusta koskevilla neuvotteluilla. Luottamusmiehen valintaan sovellettaisiin yleissitovaan työehtosopimukseen sisältyviä luottamusmiehen valintaa koskevia määräyksiä.

Tavallista on, että luottamusmiehen valitsemiseen oikeutettuja ovat yleissitovan työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäliittoon järjestäytyneet työntekijät. Joissakin työehtosopimuksissa on kuitenkin nimenomaisesti sovittu, että kaikki työpaikan työntekijät heidän järjestäytymisestään riippumatta voivat osallistua luottamusmiehen valitsemiseen. Luottamusmieheksi valittavan tulee olla sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen tehneen liiton jäsen ja kyseisen työnantajan palveluksessa oleva työntekijä.

Jos järjestäytymättömän yrityksen palveluksessa ei ole yleissitovan työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäliittoon järjestäytyneitä työntekijöitä eikä paikallisen sopimuksen tekemiseen kelpoista luottamusmiestä siten voida valita, paikallisesti tehtävät sopimukset eivät ole yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan käytettävissä. Tilanne on sama normaalisitovassa kentässä. Jos työnantaja-liittoon kuuluvassa yrityksessä ei ole valittu luottamusmiestä tai luottamusmies ei ole järjestäytynyt sovellettavan työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäliittoon, työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen ei ole käytettävissä. Yleissitovuuskentän ja normaalisitovuuskentän sääntely vastaisi jatkossa tältä osin toisiaan.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan säännöllisen työajan järjestelyjä koskevan paikallisen sopimisen osapuolista. Säännöllisen työajan järjestelyillä viitattaisiin sellaisiin yleissitovan työehtosopimuksen paikallisen sopimisen salliviin määräyksiin, joilla on poikettu lain 3 ja 4 luvun säännöllisen työajan järjestelyjä koskevista säännöksistä. Lisäksi säännöllisen työajan järjestelyihin kuulusivat myös sellaiset paikallisen sopimisen sallivat määräykset, jotka koskevat lain 29 §:n tasoittumissuunnitelmaa.

Myös säännöllisen työajan järjestelyistä sovittaessa sopijapuolena on luottamusmies, jos sellaista on yleissitovassa työehtosopimuksessa edellytetty ja jos sellainen on työpaikalle valittu. Jos työpaikalla tai sopimuksen piiriin kuuluvalla henkilöstö-

ryhmällä ei ole luottamusmiestä, säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen saisi työntekijöiden puolesta tehdä luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja. Luottamusvaltuutetun ohella sopijapuolena voisi olla esimerkiksi yhteistoimintalain nojalla valittu työntekijöiden edustaja, työsuojeluvaltuutettu tai muu tapauskohtaisesti valittu edustaja. Voimassa olevasta työaikalain 10 §:stä poiketen momentissa ei säädettäisi etusijajärjestystä sopimiseen kelpoisille työntekijöiden edustajille.

Siltä varalta, että työntekijät eivät olisi valinneet keskuudestaan luottamusvaltuutettua tai muuta edustajaa, henkilöstö tai henkilöstöryhmä voisi tehdä säännöllistä työaikaa koskevan sopimuksen yksimielisellä päätöksellä. Tällöin sopimuksen tekemisen edellytyksenä olisi, että kaikki sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät olisivat yksimielisiä sopimuksen sisällöstä. Erityisesti pienissä yrityksissä sopiminen henkilöstön yksimielisellä päätöksellä olisi luonteva tapa tehdä säännöllistä työaikaa koskevia järjestelyitä.

37 §. Paikallisen sopimuksen sitovuus ja irtisanominen. Pykälässä olisivat säännökset luottamusmiehen asemasta paikallisen sopimuksen osapuolena, luottamusmiehen ja muun työntekijöiden edustajan tekemän sopimuksen sitovuudesta sekä sopimuksen irtisanomisesta.

Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin yleissitovan työehtosopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen asemasta yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa. Säännös ei merkitsisi työehtosopimukseen perustuvan luottamusmiesjärjestelmän saattamista yleissitovaa työehtosopimusta noudattaviin järjestäytymättömiin yrityksiin. Momentissa säädettäisiin siten ainoastaan luottamusmiehestä paikallisen sopimuksen osapuolena.

Luottamusmiehellä olisi laissa säädettävän asemansa perusteella oikeus tehdä ja päättää (irtisanoa ja purkaa) paikallinen sopimus. Luottamusmies edustaisi työntekijöitä paikallista sopimusta koskevissa asioissa. Luottamusmies voisi siten tehdä sopimuksen, muuttaa sitä, irtisanoa tai purkaa sopimuksen sekä nostaa kanteen siitä, onko sopimus työehtosopimuksen valtuuttavan määräyksen mukainen.

Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoisi niitä työpaikan työntekijöitä, joihin kyseistä yleissitovaa työehtosopimusta sovelletaan, ellei työehtosopimuksen kelpuut-

tavasta määräyksestä muuta johtuisi tai paikallisessa sopimuksessa olisi muusta sovitto. Sopimuksen osapuolia olisivat siten työnantaja ja luottamusmies ja sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat työntekijät olisivat siihen yksinomaan sidottuja.

Vaikka luottamusmiehen edellytetään olevan ammattiosaston jäsenenä ammattiliittoon järjestäytynyt, ammattiliitto ja ammattiosasto eivät olisi paikallisen sopimuksen osapuolia eivätkä ne näin ollen voisi olla kantajana paikallista sopimusta koskevassa riidassa. Tältä osin sääntely poikkeaisi normaalisitovan kentän sääntelystä, jossa ammattiliitto työehtosopimuksen osallisena kantaa ja vastaa työtuomioistuimessa.

Pykälän 2 momentin mukaan säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen osapuolena voisi olla luottamusmiehen sijasta työsopimuslaisissa tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden valitsema edustaja. Momentin mukaan tällaisen työntekijöiden edustajan tekemä säännöllistä työaikaa koskeva sopimus sitoisi niitä työntekijöitä, jotka ovat valtuuttaneet edustajan tekemään puolestaan sopimuksen. Edustajan kelpoisuus tehdä sopimus perustuisi siten edustamiensa työntekijöiden antamaan nimenomaiseen valtuutukseen. Tällöin paikallisen sopimuksen osapuolina olisivat ne työntekijät, jotka ovat valtuutuksen perusteella sidottuja sopimukseen. Sopimuksen muuttaminen, irtisanominen tai purkaminen edellyttäisi niin ikään sopimuksen osapuolten myötävaikutusta. Työnantajan ohella sopimuksen voisi irtisanoa tai purkaa sopimuksen tehnyt työntekijöiden edustaja sopimuksen piiriin kuuluvien valtuutuksella tai sopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö yhdessä. Silloin kun paikallisesti olisi sovittu koko henkilöstöä koskevasta säännöllisen työajan järjestelyistä, kysymys olisi eräänlaisesta kollektiivisesta sopimuksesta, josta henkilöstö voi yhdessä irtautua.

Lisäksi momentissa säädettäisiin voimassa olevan työaikalain 11 §:n 3 momentin tapaan siitä, että sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on annettava työntekijöille tieto sopimuksen sisällöstä viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Koska säännöllistä työaikaa koskeva sopimus olisi tehtävissä vain työntekijöiden edustajalle antaman nimenomaisen valtuutuksen perusteella tai henkilöstön tai henkilöstöryhmän yksimielisellä päätöksellä, laissa ei olisi voimassa olevan lain tapaan tarpeen säätää työntekijän irrottautumisoikeudesta sopimuksesta kaksi päivää ennen sopimuksen soveltamisen alkamista.

Paikallisen sopimuksen muoto ja sopimuksen irtisanomisessa noudatettava irtisanomisaika määräytyisivät yleissitovan työehtosopimuksen mukaisesti. Pykälän 4 3 *momentissa* olisi kuitenkin toissijainen säännös, jonka mukaan jos työehtosopimuksesta ei muuta johtuisi tai paikallisessa sopimuksessa ei olisi muusta sovittu, toistaiseksi tehty sopimus voitaisiin irtisanoa päättymään kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen. Lisäksi voimassa olevan lain 11 §:n tapaan momentissa säädettäisiin siitä, että toistaiseksi solmittu säännöllistä työaikaa koskeva sopimus olisi irtisanotavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä, ja vuotta pidempi määräaikainen sopimus voitaisiin irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen riidat käsiteltäisiin käräjäoikeudessa riippumatta siitä, onko sopimuksen solminut työntekijöiden puolesta luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja taikka henkilöstö yhdessä. Kukin sopimuksen piiriin kuuluva työntekijä voi sopimuksen osapuolena nostaa kanteen käräjäoikeudessa ja vaatia sopimukseen perustuvia saataviaan. Tämän riidan yhteydessä käsiteltäväksi voi tulla myös paikallisen sopimuksen pätevyys suhteessa yleissitovan työehtosopimuksen paikallisen sopimisen sallivaan lausekkeeseen. Silloin kun riidan ratkaiseminen edellyttää työehtosopimuksen kelpuuttavan lausekkeen tulkintaa, käräjäoikeus voisi pyytää työtuomioistuimelta lausuntoa työehtosopimuksen oikeasta sisällöstä siten, kun työtuomioistuimesta annetun lain 39 §:ssä säädetään. Sopimuksen osapuolina olevat työntekijät voisivat joko erikseen tai yhdessä nostaa vahvistuskanteen sopimuksen pätemättömyydestä. Käytännössä silloin kun kaikki työntekijät pitävät sopimusta pätemättömänä, sopimuksen irtisanominen on toimivampi tapa lakkauttaa sopimuksen voimassaolo.

38 §. *Poikkeaminen työsopimuksella.* Pykälässä säädettäisiin työnantajan ja työntekijän oikeudesta sopia työsopimuksin lisä-, ylityö- ja sunnuntaityökorotusten maksamisesta kuukausittaisena kiinteänä korvauksena.

Momentin 1 kohdan mukaan sopimismahdollisuus olisi työntekijöillä, joiden pääasiallisena tehtävänä on johtaa ja valvoa muiden työntekijöiden työtä. Näillä henkilöillä tarkoitettaisiin kaikkia esimiesasemassa työskenteleviä työntekijöitä.

Pykälässä tarkoitettu sopimus voitaisiin tehdä *2 kohdan* mukaan myös sellaisen työntekijän kanssa, jonka työsuhteessa sovellettaisiin 13 §:n mukaista joustotyö-aikaa.

Sopimus voitaisiin tehdä siitä, että lisä-, yli- ja sunnuntaityöstä maksettava korotettu palkka suoritetaan muusta palkkauksesta erillisenä kuukausikorvauksena. Säännöksen soveltaminen edellyttää, että erillisestä euromääräisestä korvauksesta on sovittu työntekijän ja työnantajan kesken. Korvauksia ei voitaisi sisällyttää kuukausipalkkaan erittelemättä korvauksen euromäärää ja arvioitua ylitöiden määrää.

Pykälässä tarkoitettu sopimus olisi *2 momentin* mukaan tehtävä kirjallisesti. Ellei muusta ole sovittu, sopimus voitaisiin irtisanoa päättymään seuraavan palkanmaksukauden päättyessä. Sopimuksella voitaisiin määrittää irtisanomisaika, mutta sopimuksen tulee aina olla irtisanottavissa.

Pykälän 3 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että säännöllisen työajan ulkopuolella tehdystä aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettava korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena. Korvauksen tulisi tasoltaan vastata 20 §:n mukaan määräytyvää ylityökorvausta.

9 luku Erinäiset säännökset

Luvussa olisivat säännökset poikkeuslupaviranomaisen oikeudesta myöntää poikkeuslupia pykälässä erikseen mainittujen säännösten noudattamisesta, kanneajasta, lain nähtävänäpidosta, valvonnasta, ja työneuvoston lausunnosta. Lisäksi luvussa olisivat rangaistussäännökset.

39 §. Poikkeuslupa. Pykälässä säädettäisiin Aluehallintoviraston mahdollisuudesta määräämillään ehdoilla myöntää lupa poiketa pykälässä säädetyistä säännöksistä. Pykälän *1 momentin 1 kohdan* mukanaan aluehallintoviraston luvalla voitaisiin poiketa 5 §:n säännöllistä työaikaa ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevista säännöksistä työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällöin poikkeusluvassa olisi kuitenkin turvattava työntekijälle 25 §:n mukaisten korvaavien lepoaikojen toteutuminen välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen.

Momentin 2 kohdan mukaan poikkeusluvalla voitaisiin sallia jaksotyöajan käyttö myös muissa kuin 7 §:ssä tarkoitetuissa tehtävissä silloin, kun se on työajan järjestelyiden kannalta välttämätöntä.

Momentin 3 kohdan aluehallintovirasto voisi myöntää poikkeuslupan yötyön teettämiseen työssä, joka on toiminnan luonteen vuoksi välttämätöntä tehdä yöllä ja jota ei voida vaikeuksitta teettää pelkästään päiväsaikaan. Lupa olisi haettava sellaiseen säännöllisesti yöaikaan tehtävään työhön, jota 8 §:n 2 momentin mukainen luettelo ei kata.

Momentin 4 kohdan mukaan poikkeusluvalla voitaisiin poiketa työvuoroluettelon laatimista koskevasta 30 §:n säännöksestä, jos työvuoroluettelon laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa. Eräät työt ovat niin epäsäännöllisiä, että yövuoroluettelon laatiminen ei ole mahdollista. Aluehallintovirasto voisi myöntää työvuoroluettelon laatimisesta vapautuksen osittain tai kokonaan, jos sen laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa. Poikkeusluvassa voitaisiin määrätä esimerkiksi, että työvuoroluettelosta käy ilmi viikoittainen vapaa-aika.

Aluehallintoviraston olisi myönnettävä vapautus vain siinä laajuudessa, missä se on tarpeellista. Usein on esimerkiksi mahdollista laatia työvuoroluettelo, josta ilmenevät työn alkamisajat ja lepopäivät tai vähintään viikoittaisen vapaa-ajan ajankohta, vaikka täydellisen työvuoroluettelon tekeminen ei onnistuisi.

Aluehallintoviranomainen voisi myöntää poikkeuslupan määräaikaisena tai toistaiseksi. Jos aluehallintoviranomainen olisi myöntänyt poikkeuslupan määräaikaisena, voisivat työnantaja ja 36 §:n 3 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja sopia 2 momentin perusteella aluehallintoviraston myöntämän vapautuksen jatkamisesta silloin, kun olosuhteet eivät ole luvan myöntämisen jälkeen muuttuneet olennaisesti. Vastaava säännös sisältyy voimassa olevaan lakiin 1 momentin 3 kohdassa olevan poikkeuksen osalta. Ehdotetussa säännöksessä tätä poikkeuslupan jatkamahdollisuutta ehdotetaan laajennettavaksi siten, että se olisi käytössä kaikkien aluehallintoviraston myöntämien lupien osalta.

40 §. *Kanneaika.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi kanneajoista. Pykälän 1 momentin mukaan työntekijä menettäisi oikeutensa kaikkiin työaikalakiin perustuviin

saataviinsa, jos hän ei työsuhteen jatkuessa nosta kannetta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus kulloiseenkin korvaukseen on syntynyt. Säännös vastaisi voimassa olevan lain 38 §:n 1 momenttia. Säännös koskisi kaikkia laissa mainittuja korvauksia kokonaisuudessaan. Lyhyt kanneaika on perusteltu muun muassa ajan kulumisen aiheuttamien näyttövaikeuksien vuoksi. Mitä kauemmin esimerkiksi työn tekemisestä, varallaolosta tai ylityöstä on kulunut aikaa, sen vaikeampi on oikeudenkäynnissä näyttää asioita toteen.

Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet, että ylityökorvaukset annetaan osittain tai kokonaan vastaavana vapaa-aikana ja tämä vapaa-aika on vielä sovittu yhdistettäväksi vuosilomalaisissa tarkoitettuun säästövapaaseen, voisi ehdotuksen 1 momentin sääntö aiheuttaa työntekijän kannalta kohtuuttoman tuloksen. Tämän vuoksi 2 *momentissa* ehdotetaan, että kanne työsuhteen jatkuessa olisi nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana ylityökorvauksia vastaava vapaa-aika olisi työntekijän esityksestä tullut antaa.

Pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin työaikapankkisaatavaa koskevasta kanneajasta. Työaikapankkisaatavaa koskeva kanne olisi pantava vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa olisi lain tai sopimuksen mukaan työntekijälle tullut antaa. Kun saatava siirretään työaikapankkiin, menettää se alkuperänsä ja muuttuu työaikapankkiin talletetuksi vapaaksi siten kuin 14 §:ssä säädetään. Pankkiin siirretyn saatavan syntymistä, kuten esimerkiksi ylityön määräytymistä koskeva kanne, olisi normaalisti pantava vireille 1 momentin mukaisessa ajassa.

Ylityö- ja muita työaikalakiin perustuvia saatavia vaaditaan käytännössä usein vasta työsuhteen päätyttyä. Työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 3 momentin mukaan työsuhteen päätyttyä työntekijän palkkasaatava ja muu työsopimuslaissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Vastaavasti pykälän 4 *momentissa* olisi työaikalain mukaisia saatavia koskeva vanhentumissäännös, jonka mukaan työsuhteen päätyttyä laissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on saatavan raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Säännös vastaisi voimassa olevaa 38 §:n 3 momenttia.

Työaikaa koskevista korvauksista on suurelta osin sovittu työehtosopimuksilla. Näitä saatavia koskevasta kanneajasta ja vanhentumisesta on säädetty työsopimuslain 13 luvun 9 §:ssä. Pykälän *5 momentissa* olisi informatiivinen viittaussäännös työehtosopimusten kanneaikaa koskevaan työsopimuslain säännökseen. Työsopimuslain mukaan työntekijän palkka- ja muu saatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Työsuhteen päätyttyä saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava vanhentuu viiden vuoden vanhentumisajassa, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu.

41 §. *Valtion virkamiesten työaikasaataviin sovellettava kanneaika.* Pykälässä olisi oma säännös valtion virkamiesten työaikasaataviin sovellettavasta kanneajasta. Valtion virkamieslain soveltamispiiriin kuuluvien virkamiesten työaikalakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuvien saatavien kanneaika määräytyisi valtion virkamieslain mukaan. Käytännössä valtion virkamiesten työajasta ja työaikakorvauksista on sovittu virkaehtosopimuksella.

42 §. *Vuorokauden ja viikon vaihtuminen.* Pykälä vastaisi voimassa olevan lain 16 §:ää. Vuorokautena ja viikkona olisi noudatettava kalenterivuorokautta ja -viikkoa. Vuorokauden ja viikon alkamisajankohdasta voisi kuitenkin sopia toisin työnantajan ja työntekijän välillä. Lisäksi asiasta voitaisiin sopia työehtosopimuksella.

43 §. *Nähtävänäpito.* Lain noudattamisen ja työntekijän oikeuksien valvomisen kannalta on tärkeää, että laki on työntekijöiden nähtävänä työpaikoilla. Laissa olisi säännös, jonka mukaan työnantajan on pidettävä tämä laki, sen nojalla annetut säännökset, määräykset ja poikkeusluvut sekä lain nojalla tehdyt työpaikalla yleisesti sovellettavat sopimukset samoin kuin käytössä oleva työajan tasoittumissuunnitelma ja työvuoroluettelo työntekijöiden saatavilla.

Työpaikalla yleisesti sovellettavilla sopimuksilla tarkoitettaisiin sopimusta, jossa on sovittu työaikalaisa säädetyn sopimusoikeuden perusteella työaikaan liittyvistä asioista ja sopimuksesta voi tulla oikeuksia tai velvollisuuksia useammalle työntekijälle.

Työnantaja täyttäisi lain nähtävänäpitoa koskevan velvollisuutensa asettamalla lakitekstin ja muut nähtävälle asetettavat asiakirjat paikkaan, jossa ne ovat työntekijöiden vapaasti luettavissa. Nähtävänäpidon kannalta olisi myös riittävää, jos laki ja yleissitova työehtosopimus olisivat saatavissa sähköisessä muodossa. Tällöin edellytyksenä kuitenkin olisi, että työpaikan kaikilla työntekijöillä olisi tosiasiallinen mahdollisuus saada tieto sähköisessä muodossa olevan lain sisällöstä.

44 §. *Rangaistussäännökset.* Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, sopimista, oikeustoimen muotoa tai työaikakirjanpitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, olisi tuomittava työaikaerikkomuksesta sakkoon.

Työaikaerikkomuksesta tuomittaisiin myös moottoriajoneuvon kuljettaja, joka jättää tekemättä säädettyt merkinnät ajopäiväkirjaan tai ei pidä ajopäiväkirjaa mukanaan ajon aikana.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. Tästä säädetäisiin pykälän 3 momentissa.

Pykälän 4 momentissa olisivat viittaussäännökset rikoslain työaikaerikoksia koskeviin säännöksiin. Rangaistus 32 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua työaikaerikkomusta koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta työaikaerikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

Pykälän 5 momentin mukaan rangaistus tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annetun neuvoston asetuksen rikkomisesta säädetään tieliikennelain 105 a §:ssä.

Ehdotetut rangaistussäännökset vastaisivat voimassa olevan lain rangaistussäännöksiä

45 §. *Työneuvoston lausunto.* Pykälässä olisi voimassa olevan lain 3 §:ää vastaava säännös työneuvoston roolista. Työneuvosto antaisi jatkossakin lausuntoja lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten kuin työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

Työneuvosto antaisi pyynnöstä lausunnon työaikalain soveltamisesta tai tulkinnasta. Lausunnon voisi pyytää tuomioistuin, aluehallintovirasto; työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö, valtion työmarkkinalaitos, kirkon sopimusvaltuuskunta, kunnallinen työmarkkinalaitos ja Ahvenanmaan maakunnan hallitus tai Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta; Tuomioistuin voisi pyytää työneuvoston lausunnon ratkaistavanaan olevaan asiaan liittyvästä työaikalain soveltamis- tai tulkintakysymyksestä joko omasta aloitteestaan tai asianosaisen vaatimuksesta. Työneuvoston asiassa antama lausunto ei sitoisi tuomioistuinta, vaan se voitaisiin ottaa tuomioistuimen tuomiossa huomioon kaiken asiassa esitetyn aineiston ohella.

46 §. *Valvonta.* Pykälässä olisi voimassa olevaa lakia vastaava säännös valvonnasta. Työsuojeluviranomaiset valvoisivat tämän työaikalain noudattamista sekä 11 ja 36 §:n nojalla säännöllisestä työajasta tehtyjä paikallisia sopimuksia.

47 §. *Voimaantulo.* Lakiin ehdotetaan otettavaksi tavanomainen voimaantulosäännös.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin kumottavista säädöksistä. Ehdotetulla työaikalaila kumottaisiin 9 päivänä elokuuta 1996 annettu työaikalaki (605/1996) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen. Säännöksessä todettaisiin selvyden vuoksi siitä, että jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työaikalakiin, on sen sijasta sovellettava ehdotettua työaikalakia.

48 §. *Siirtymäsäännökset.* Pykälän 1 momentin mukaan ennen lain voimaantuloa tehtyyn varallaolosopimukseen sovellettaisiin lain voimaan tullessa voimassa ollutta työaikalakia kuuden kuukauden ajan. Varallaoloa koskeva sopimus tulee saattaa vastaamaan tämän lain 4 §:ää kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaan tulosta. Säännös on tarpeen erityisesti niiden tilanteiden varalta, joissa työnantaja ja työntekijä ovat ennen lain voimaan tuloa sopineet paikkaan sidotusta varallaolosta. Edellä 4 §:n perusteluissa kuvatulla tavalla paikkaan sidottu varallaolo saatetaan lukea työssäoloajaksi. Jotta työsuhteen osapuolilla on mahdollisuus arvioida ja tarvittaessa muuttaa varallaoloehdotusta, siirtymäsäännös mahdollistaa soveltaa varallaolosopimukseen kumottavaa työaikalakia kuuden kuukauden ajan.

Pykälän 2 *momentin* mukaan voimassa olevassa laissa työajan enimmäismäärää koskeva rajoitus on toteutettu ylityön enimmäismäärän kautta. Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa työajan enimmäismäärä toteutettaisiin kokonaistyöaikaa koskevan rajoituksen kautta. Siirtymä ylitöiden enimmäismäärän seurannasta kokonaistyöajan seurantaan voisi aiheuttaa työnantajille hankaluuksia, jos siirtyminen tapahtuisi kesken tasoittumisjakson tai muun tarkastelujakson. Tästä syystä esityksessä ehdotetaan, että jos työsopimus on tehty ennen työaikalain voimaantuloa, työnantaja saisi noudattaa lain voimaan tullessa voimassa ollutta työaikalain 19 §:n mukaista ylityön enimmäismäärää ehdotetun lain 18 §:n asemesta, kunnes on kulunut vuosi lain voimaan tulosta. Säännös mahdollistaa sen, että työnantaja voi siirtyä seuraamaan tämän lain mukaista työajan enimmäismäärää tarkoituksenmukaisena ajankohtana. Tarkoituksena on, että vuoden pituisena siirtymäaikana työnantaja noudattaa joko vanhan lain mukaista ylityön enimmäismäärää tai uuden lain mukaista työajan enimmäismäärää.

Pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin työnantajan oikeudesta soveltaa lain voimaan tullessa voimassa olevaa työehtosopimusta. Esityksessä ehdotetaan siirtymäsäännöstä, jonka mukaan työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa normaalisitovaa tai yleissitovaa työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Voimassa olevan lain 39 §:ssä säädetään työnantajan ja työntekijän oikeudesta sopia työsopimuksin lisä-, ylityö- ja sunnuntaityökorotusten maksamisesta kuukausittaisena kiinteänä korvauksena. Ehdotetussa laissa vastaava säännös sisältyisi 38 §:ään, mutta osin sisällöllisesti muutettuna. Esityksessä ehdotetaan, että ehdotetun lain 38 §:ää sovellettaisiin ainoastaan lain voimaan tulon jälkeen tehtyihin työsopimuksiin. Tästä säädettäisiin pykälän 4 *momentissa*.

Pykälän 5 *momentissa* säädettäisiin poikkeusluvista, joita aluehallintovirasto on myöntänyt ennen lain voimaantuloa. Poikkeuslupia on voitu myöntää säännöllisestä työajasta, yötyörajoituksista, vuorotyön järjestämisestä tai työvuoroluettelosta. Poikkeuslupa on voitu antaa määräaikaisena tai toistaiseksi voimassa olevana. Koska ehdotetun lain voimaan tullessa poikkeuslupia voi olla voimassa, esityksessä ehdotetaan siirtymäsäännöstä, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevat poikkeusluvut lakkaavat olemasta voimassa 12 kuukauden kuluttua ehdotetun lain voi-

maantulosta. Määräajan voimassa olevat poikkeusluvut olisivat puolestaan voimassa määräajan päättymiseen saakka.

Oikeusvarmuuden lisäämiseksi esitykseen ehdotetaan siirtymäsäännöstä myös kanneajasta, vaikka kanneaikaa koskeva säännös säilyy pääosin voimassa olevaa lakia vastaavana. Esityksessä ehdotetaan, että oikeus ennen lain voimaan tuloa syntyneisiin saataviin raukeaa siten kuin lain voimaan tullessa voimassa olleessa työaikalain 38 §:ssä säädetään. Tästä säädettäisiin pykälän 6 momentissa.

2 VOIMAANTULO

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan päivänä kuuta 20 .

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset on kuvattu yksityiskohtaisissa perusteluissa.

3 SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS

Työaika-suojelu osana työvoiman suojelua

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla ja julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Säännöksellä on katsottu olevan merkitystä ennen kaikkea työsuojelussa. Työsuojelua tulkitaan tässä yhteydessä laajassa merkityksessä, jolloin siihen kuuluu myös työaika-suojelu. Esityksellä pyritään turvaamaan työntekijöitä kohtuuttoman pitkiltä työajoilta ja liian lyhyiltä lepoajoilta. Lisäksi laissa ehdotetaan säädettäväksi myös työntekijän asemaa turvaavista reunaehdoista työaikajärjestelyjä tehtäessä. Lakia ehdotetaan sovellettavaksi laajasti paitsi työsuhteissa yksityisellä ja julkisella sektorilla myös virkasuhteissa. Ehdotettu laki täyttää Suomea sitovien kansainvälisten sitoumusten vaatimukset sekä on sopusoinnussa EU:n työaika-direktiivin kanssa. Ehdotettu laki täyttää perustuslain työaika-suojelun toteuttamista koskevan vaatimuksen.

Työajoista säättäminen asetuksella

Perustuslain 80 §:n mukaan yksilön oikeuksista ja velvollisuuksista säädetään lailla. Asetustasolla ei siten lähtökohtaisesti voida säätää siitä, että joku ryhmä jää työaikalain säännösten ulkopuolelle. Lain ala määrittää ja rajoittaa asetuksen alaa eli sitä, mistä asioista voidaan säätää asetuksella. Asetuksen antaminen edellyttää, että tarvittavat perussäännökset ovat laissa sekä että laissa on asianmukainen valtuutussäännös. Perustuslain mukaan lain alaan kuuluvista asioista voidaan asetuksella antaa ainoastaan tarkempia säännöksiä. Asetuksella ei voida rajoituksettomasti poiketa lain säännöksistä tai antaa ”täydentäviä” säännöksiä, jotka asiallisesti merkitsisivät lain sisällön muuttamista. Kaikki yksilön oikeusasemaan vaikuttavat keskeiset säännökset annetaan lailla. Asetuksen antaja voidaan kuitenkin lailla valtuuttaa antamaan tarkempia säännöksiä yksilön oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyvistä vähäisistä yksityiskohdista.

Tällä perusteella on katsottu, että työaikalain soveltamisalan rajaaminen asetuksella ei vastaisi nykyisen perustuslain asettamia edellytyksiä. Tämän vuoksi vanhan perustuslain aikaisesta asetuksenantovaltuudesta luovuttaisiin ja lain soveltamisalasta ja soveltamisalapoikkeuksista säädettäisiin yksinomaan laissa.

Työ- ja virkaehtosopimuksella laista poikkeaminen kollektiivisten neuvotteluoikeuksien valossa

Kuten keskeisissä työoikeudellisissa laeissa niin tässäkin esityksessä uudeksi työaikalain sallittaisiin työ- ja virkaehtosopimuksilla poiketa lain muutoin pakottavista säännöksistä. Työehtosopimusten rooli työelämän sääntelyssä perustuu kansainvälisiin sopimuksiin.

Suomi on ratifioinut Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevat keskeisimmät yleissopimukset. Näistä ammatillisen järjestäytymisvapauden ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskeva sopimus nro 87 (SopS 45/1949) ja järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteen soveltamista koskeva sopimus nro 98 (SopS 32/1951) kuuluvat ILO:n ydinsopimuksiin. Lisäksi Suomi on ratifioinut muun muassa työntekijöiden edustajien suojelua yrityksissä ja heidän toimintansa helpottamista koskevan sopimuksen nro 135 (SopS 84/1976), julkisen sektorin järjestäytymisoikeuden suojelua ja palvelussuhteen ehtojen määräämismenettelyä koskevan sopimuksen

nro 151 (SopS 15/1981) ja kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä koskevan sopimuksen nro 154 (SopS 71/1983).

Työntekijöiden edustajien suojelua ja heidän toimintansa helpottamista koskevan yleissopimuksen nro 135 5 artiklassa todetaan, että milloin yrityksessä on sekä ammattiyhdistyseudustajia että valittuja henkilöstön edustajia, on ryhdyttävä asianomaisiin toimenpiteisiin, sen varmistamiseksi, ettei valittujen henkilöstön edustajien olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten ammattiyhdistysten ja näiden edustajien asemaa sekä yhteistyön edistämiseksi valittujen henkilöstön edustajien ja toisaalta ammattiyhdistysten ja näiden edustajien välillä kaikissa mahdollisissa ryhmiä kiinnostavissa asioissa.

Myös kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä koskevan sopimuksen nro 154 3 artiklassa todetaan, että jos kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä tunnustetaan sopimuksen nro 135 3 artiklan b) kohdassa tarkoitettujen työntekijöiden edustajien olemassaolo, voidaan kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä määrätä, missä laajuudessa kollektiivinen neuvottelumenettely kattaa myös mainittujen edustajien kanssa käytävät neuvottelut. Jos kollektiivinen neuvotteluoikeus käsittää myös näiden edustajien kanssa käytävät neuvottelut, on asianmukaisesti varmistettava, ettei henkilöstön edustajien olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten työntekijäjärjestöjen asemaa.

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 43–44/1991) 6 artiklassa on turvattu kollektiivinen neuvotteluoikeus. Turvatakseen oikeuden työehtosopimusten tekemiseen Suomi on sitoutunut edistämään 6 artiklan mukaan työntekijöiden ja työnantajien välisiä yhteisiä neuvotteluja, edistämään, silloin kun se on tarpeellista ja asianmukaista, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tai työnantajien ja työntekijäjärjestöjen välistä vapaaehtoista neuvottelujärjestelmää, jotta työsuhteen ehdot määritettäisiin työehtosopimuksilla sekä edistämään asianmukaisen sovittelumenettelyn ja vapaaehtoisen välitysmenettelyn luomista ja käyttöä työriitojen selvittämisessä, ja tunnustamaan työntekijöiden ja työnantajien oikeuden ryhtyä yhteistoimiin, kuten lakkoon eturistiriitojen sattuessa, edellyttäen ettei voimassa olevista työehtosopimusten velvoitteista muuta seuraa.

EU:n perusoikeuskirjan 28 artiklassa käsitellään neuvotteluoikeutta ja oikeutta yhteisiin toimiin. Sen mukaan työntekijöillä ja työnantajilla tai näiden järjestöillä on

yhteisön oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti oikeus asianmukaisilla tasoilla neuvotella ja tehdä työ- ja virkaehtosopimuksia sekä oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteissa etujensa puolustamiseksi yhteistoimiin, lakko mukaan lukien.

Työehtosopimusten asema työaikojen määrittäjänä on hyväksytty myös työaikadiirektiivissä, jonka 18 ja 19 artiklassa on säädetty työehtosopimuksilla poikkeamisesta direktiivin muutoin pakottavista säännöksistä.

Myös perustuslakivaliokunta on katsonut, että työehtosopimuksilla laista poikkeaminen ei ole perustuslain 80 §:n kannalta ongelmallinen (PeVL 41/2000).

Työehtosopimusten noudattamisvelvollisuus normaalisitovuuden ja yleissitovuuden perusteella

Työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan sekä työehtosopimuslain 4 §:n nojalla niin sanotussa normaalisitovuuskentässä että työsopimuslain 2 luvun 7 §:n tarkoittamalla tavalla yleissitovuuskentässä. Työehtosopimuslain 4 §:n mukainen sidottuus perustuu työnantajan järjestäytymiseen työehtosopimuksen tehneeseen työnantajaliittoon, kun taas järjestäytymättömän työnantajan velvollisuus noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtoina perustuu työsopimuslain säännökseen. Perustuslakivaliokunnan lausunnossa 41/2000 vp valiokunta katsoi, että ottaen huomioon yleissitovuusjärjestelmän tarkoituksen turvata työntekijöiden vähimmäisehdot ja toisaalta tavoitteen saattaa saman alan työnantajat kilpailullisesti samaan asemaan työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmä on perustuslain mukainen järjestely.

Perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvataan yhdistymisvapaus ja ammatillinen järjestäytymisvapaus. Säännös kattaa sekä positiivisen että negatiivisen järjestäytymisvapauden, eikä järjestäytymisvapauden käyttämisestä saa aiheutua vapautta käyttäneille negatiivisia seurauksia (HE 309/1993).

Tässä esityksessä lähdetään siitä, että edellä tarkoitettuja laista poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä saadaan soveltaa sekä normaalisitovuuskentässä (järjestäytyneessä yrityksessä) että yleissitovuuskentässä (järjestäytymättömässä yrityksessä) samoin edellytyksin. Työnantajan järjestäytyneisyyden (positiivinen järjestäytymis-

vapaus) tai järjestäytymättömyyden (negatiivinen järjestäytymisvapaus) perusteella työnantaja ei siten aseteta työehtosopimuksen noudattamisessa keskenään erillaiseen asemaan eikä järjestäytymisestä seuraa työnantajille negatiivisia seurauksia.

Vuoden 2001 työsopimuslakia koskevaa hallituksen esitystä käsitellessään perustuslakivaliokunta otti yleissitovuusjärjestelmään liittyen kantaa negatiiviseen yhdistymisvapauteen ja yhdenvertaisuuteen. Yleissitovuus on merkityksellinen perustuslain 13 §:n 2 momentin kannalta siltä osin kuin siinä on turvattu niin sanottu negatiivinen yhdistymisvapaus eli vapaus olla kuulumatta yhdistykseen. Valiokunnan mukaan yleissitovuus ei sinänsä merkitse järjestäytymisvelvollisuutta eikä tee järjestäytymätöntä työnantajaa sidotuksi työehtosopimukseen työehtosopimustavalla ja siinä säädetyin velvollisuuksin.

Siitä huolimatta että voimassa olevan työsopimuslain 13 luvun 8 §, samoin kuin voimassa olevan työaikalain 40 a § rajaavat järjestäytymättömän työnantajan oikeutta tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia, järjestely oli perustuslakivaliokunnan mielestä oikeutettu. Arvioinnissa otettiin huomioon se, että järjestäytyneessä kentässä voidaan turvata myös paikallisella tasolla samanlainen neuvottelu- ja sopimistasapaino kuin valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välillä vallitsee, ja muun muassa luottamusmiesjärjestelmän avulla on mahdollista varmistua työehtosopimuksen määräysten noudattamisesta. Perustuslakivaliokunta piti järjestäytyneen ja järjestäytymättömän kentän välillä olevaa eroa mahdollisena ottaen huomioon sääntelyn taustalla oleva työntekijäin suojelun tavoite, joka on valtiosääntöoikeudellisesti hyväksyttävä peruste perustuslain 18 §:n 1 momentin lopussa oleva säännös huomioon ottaen. Tästä syystä valiokunta piti yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan rajatumpaa oikeutta mahdollisena.

Vaikka yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan asema ei voimassa olevan työsopimuslain, työaikalain, vuosilomalain ja opintovapaalain mukaan ole täysin yhdenmukainen samaa työehtosopimusta noudattavan järjestäytyneen työnantajan kanssa, tilanne ei perustuslakivaliokunnan mukaan johtanut niin merkittävään eri työnantajaryhmien asemaa erilaistaviin vaikutuksiin, että niitä olisi pidettävä perustuslain 18 §:n 1 momentin mukainen tavoite huomioon ottaen liiallisina negatiivisen yhdistymisvapauden toteutumiselle myös käytännössä.

Samaan johtopäätökseen tultiin myös sosiaalisen peruskirjan valvontaa varten perustetun Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean kannanotossa, jossa otettiin kantaa Suomea koskevaan valitukseen (valitus 35/2006). Valituksessa oli kysymys Suomen työläinsäädännön ja negatiivisen järjestäytymisvapauden välisestä suhteesta. Komitea ei pitänyt Suomen lainsäädäntöä valituksessa esitetyissä suhteissa negatiivisen yhdistymisvapauden vastaisena. Kyseessä olivat työaikalain 40 a §:n säännökset järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen muita kuin paikallista sopimusta edellyttäviä lausekkeita.

Käsillä olevassa esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan asemaa. Työehtosopimuksissa on enenevässä määrin paikallisen sopimisen sallivia lausekkeita. Esityksessä ehdotetaan avattavaksi yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle mahdollisuus soveltaa paikallisen sopimisen sallivia työehtosopimusmääräyksiä työehtosopimuksessa määrätyissä rajoissa noudattaen paikalliselle sopimiselle asetettuja menettelytapoja ja sopijapuolia koskevia vaatimuksia. Ehdotuksen mukaan määräyksiä sovellettaisiin siten samalla tavoin sekä järjestäytyneessä että järjestäytymättömässä työmarkkinakentässä. Tästä näkökulmasta yritykset saatetaan voimassa olevaa lakia selkeämmin järjestäytymisen tai järjestäytymättömyyden perusteella yhdenvertaiseen asemaan.

Sekä normaali- että yleissitovassa kentässä paikallinen sopimus olisi tehtävä työehtosopimuksessa sallituissa rajoissa ja noudattaen paikalliseen sopimiseen kelpuutettavan määräyksen sopijapuolille ja menettelytavoille asetettuja vaatimuksia. Tämä koskisi myös vaatimusta, jonka mukaan paikallisen sopimuksen osapuolena olisi oltava luottamusmies, jos sellainen edellytys olisi työehtosopimuksessa.

Esityksen mukaan paikallisen sopimuksen osapuolelle asetettua luottamusmiesvaatimusta sovellettaisiin samalla tavoin sekä normaalisitovuus- että yleissitovuuskentässä. Säännöllistä työaikaa koskevan sopimuksen voisi yleissitovuuskentässä kuitenkin tehdä myös luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja silloin, kun sopimuksen kohteena olevalla henkilöstöryhmällä ei ole luottamusmiestä.

Esitykseen ei sisälly säännöstä työnantajan tai työntekijöiden velvollisuudesta järjestäytyä. Esitykseen ei siten liity negatiivisen järjestäytymisvapauden vastaista järjestäytymispakkoa. Jos yleissitovaa työehtosopimusta soveltava työnantaja kuitenkin haluaa neuvotella, muuta kuin säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen

sopimuksen sellaisen sopimuslausekkeen perusteella, jossa paikallisen sopimuksen osapuoleksi on määrätty luottamusmies, työpaikalle on valittava luottamusmies, jotta työehtosopimuksesta poikkeavasta ratkaisusta voidaan sopia. Paikallinen sopimus on siten tehtävissä samoin edellytyksin sekä normaalisitovassa että yleissitovassa kentässä.

Yleissitovalla työehtosopimuksella turvataan työsuhteen vähimmäisehdot. Paikallisen sopimisen lausekkeen käyttö voisi merkitä poikkeamista yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäisehdoista. Tämän vuoksi on perusteltua, että myös yleissitovassa kentässä paikallisen sopimisen lausekkeitä on mahdollista käyttää ainoastaan yleissitovassa työehtosopimuksessa sovituin edellytyksin. Tästä riippumatta yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäisehtoluonteesta seuraa, että työnantaja ja henkilöstö voivat aina sopia työehtosopimusta paremmista ehdoista.

Korkein oikeus on tuomiossaan KKO 2017:29 ottanut kantaa henkilöstöryhmän oikeuteen valita luottamusvaltuutettu edustamaan itseään yhteistoimintaneuvotteluissa. Kyseisessä tapauksessa omaan järjestöönensä järjestäytyneillä ylemmillä toimihenkilöillä ei ollut mahdollisuutta osallistua heihin sovellettavan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen valintaan. Korkein oikeus arvioi asiaa muun muassa negatiivista järjestäytymisvapautta koskevien säännösten valossa. Kyseisessä tuomiossa korkein oikeus katsoi, että ylemmillä toimihenkilöillä oli oikeus valita neuvotteluihin luottamusvaltuutettu siitä huolimatta, että työpaikalle oli jo valittu luottamusmies edustamaan työehtosopimuksen piiriin kuuluvia kaikkia työntekijöitä. Tuomiossa ei sitä vastoin otettu kantaa siihen, olisiko ylemmillä toimihenkilöillä ollut oikeus valita luottamusvaltuutettu edustamaan itseään myös työehtosopimuksen tulkintaa koskevassa neuvottelussa tai työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen neuvottelussa. Korkeimman oikeuden ratkaisussa ei niin ikään otettu kantaa luottamusvaltuutetun oikeuksiin ja velvollisuuksiin yleisesti, vaan ainoastaan henkilöstöryhmän oikeuteen valita luottamusmies edustamaan itseään yhteistoimintaneuvotteluissa. Korkeimman oikeuden ratkaisu ei siten vaikuta nyt käsitellyssä olevaan lakiehdotukseen.

Lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

1 Työaikalaki

1 luku Soveltamisala

1 § Yleinen soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemään työhön sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993).

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan, jollei toisin säädetä. Samoin, mitä tässä laissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen.

2 § Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta, lukuun ottamatta sen 15 §:n 3 ja 4 momenttia:

1. työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena;
2. työhön, jossa työntekijän itsenäisen aseman tai työtehtävien luonteen perusteella työaika ei mitata tai määritellä ennalta ja työntekijä voi itse päättää työajastaan;
3. työhön, jossa noudatettavasta työajasta säädetään erikseen;
4. rajavartiolaitoksen virkamiesten työhön.

Tämän lain 24 §:n 1 ja 2 momentin ja 25 - 28 §:n säännöksiä ei sovelleta moottoriajoneuvon kuljettajan työhön, jota koskee tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annettu neuvoston asetus (ETY) n:o 561/2006.

Tätä lakia ei sovelleta sellaiseen opetushenkilöstöön, jolla on työn luonteen vuoksi oikeus päättää olennaisesta osasta työajastaan ja jolle on 34 §:ssä tarkoitetulla sopimuksella tai vastaavalla tavalla turvattu vähintään tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaan vastaava suoja.

2 luku Työajaksi luettava aika ja varallaolo

3 § Työaika

Työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Työnantajan on työaikajärjestelyin varmistettava, että työntekijälle turvataan matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen.

4 § Varallaolo

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaoloaika ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan.

Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.

Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, virkamies tai viranhaltija ei saa kieltäytyä siitä.

3 luku Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

5 § Yleissäännös

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Viikoittainen työaika voidaan järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana ylittämättä kahdeksan tunnin säännöllistä päivittäistä työaikaa.

6 § Vuorotyö

Säännöllinen työaika saadaan järjestää vuorotyöksi. Vuorotyössä vuorojen on vaihdettava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

7 § Jaksotyöaika

Säännöllinen työaika saadaan 5 §:ssä säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia:

- 1) turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä ja sekä vankeinhoidossa; lehdistö-, radio-, televisio-ohjelmien ja näihin rinnastuvan verkkosisällön tuottaminen ja lähettäminen, sekä posti- ja tietoliikennepalveluissa;
- 2) lehdistötyössä, toimituksellisessa radio-, televisio- ja näihin rinnastuvan verkkosisällön tuottamisessa ja lähettämisessä, sekä posti- ja tietoliikennepalveluissa;
- 3) varhaiskasvatuksesta annetussa laissa tarkoitettussa perhepäivähoidossa, yötyötä edellyttävissä muissa varhaiskasvatuspalveluissa pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali- ja terveystyöpalveluissa;
- 4) henkilö- ja tavarankuljetuksissa sekä aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustehtävissä;
- 5) maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä;
- 6) meijeritoiminnassa;
- 7) majoitus-, ravitsemis- sekä kulttuuripalveluissa;
- 8) edellä kohdissa 1-7 tarkoitettuihin tehtäviin ja toimintoihin kiinteästi liitetyissä tukitoiminnoissa.

Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi voidaan säännöllinen työaika 1 momentissa säädetystä ajanjaksoista poiketen järjestää niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana enintään 240 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa kummarkaan kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 128 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88 tuntia.

8 § Yötyö

Työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä.

Yötyötä saa teettää säännöllisesti:

1. työssä, joka saadaan järjestää 7 §:n mukaiseksi jaksotyöksi;
2. vuorotyössä;
3. huolto- ja korjaustyössä, joka on työnantajan säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi välttämätöntä;
4. työssä, jota ei voi tehdä samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa;
5. yleisten teiden, katujen, muiden liikenneväylien ja lentokenttien sekä liikennevälineiden kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä;
6. työntekijän suostumuksella leipomossa; kello viiden ja kuuden välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita;
7. apteekissa.

Muussa kuin 2 momentin 1 ja 2 kohdan mukaisessa työssä säännöllinen työaika saa yötyötä tekevällä työntekijällä olla enintään kahdeksan tuntia 24 tunnin aikana. Keskimääräistä säännöllistä työaikaä käytettäessä työajan tulee tasoittua kahdeksaan tuntiin käytössä olevan tasoittumisjakson aikana.

Työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä annettava tieto säännöllisesti teettämästään yötyöstä.

Jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyötä, jonka jälkeen hänelle on annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan.

Asetuksella säädettävissä tai 34 §:ssä tarkoitetulla työehtosopimuksella sovitussa erityisen vaarallisissa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin aikana, jolloin työntekijä tekee yötyötä.

9 § Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saa olla enintään 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana.

Jos moottoriajoneuvon kuljettajan työtä ei voida muulla tavoin järjestää tarkoituksenmukaisesti, saadaan vuorokautista työaika pidentää enintään 13 tunniksi, jos työaika ei ylitä 22 tuntia pidennetyn työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.

4 luku Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

10 § Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Oikeudesta sopia työehtosopimuksella säännöllisestä työajasta säädetään 34 §:ssä.

11 § Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla, jollei työssä sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta sopimista koskevista määräyksistä muuta johdu. Säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua 40 tunniksi enintään neljän kuukauden ajanjakson aikana. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.

Sopimus saadaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaisena. Toistaiseksi voimassa oleva ja vähintään 2 viikkoa kestävä määräaikainen sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Toistaiseksi solmittu säännöllistä työaika koskeva sopimus on irtisanottavissa päätymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden jälkeen sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

12 § Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä saavat 5 §:n 1 momentista sekä työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituisia rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin:

- 1) kiinteästä työajasta;
- 2) työajan vuorokautisesta liukumaraajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta;
- 3) lepoaikojen sijoittamisesta; sekä
- 4) säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään neljä tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia. Edellä 1 momentissa tarkoitettujen ylitysten enimmäiskertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten enimmäismäärä 10 tuntia neljän kuukauden seurantajakson päättyessä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla. Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina päivinä.

Toistaiseksi solmittu liukuvaa työaika koskeva sopimus on irtisanottavissa päätymään työajan seurantajakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden jälkeen sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

13 § Joustotyöaika ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä

Ellei työehtosopimuksessa ole nimenomaisesti toisin sovittu, työnantaja ja työntekijä saavat sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä, jossa työnantaja ei välittömästi ohjaa eikä valvo työntekijää ja jossa työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työntekopaikastaan sekä työaikansa sijoittelusta 12 §:ssä säädettyä laajemmin. Sovittaessa joustotyöajasta on sovittava ainakin:

- 1) päivistä joille työntekijä saa sijoittaa työaika;
- 2) viikoittaisen vapaa-ajan sijoittamisesta;
- 3) mahdollisesta kiinteästä työajasta, ja
- 4) sovellettavasta työajasta joustotyöaika koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen.

Viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana ja vuorokautinen työaika ei muutoin kun tilapäisesti saa sijoittua kello 23 ja 06 väliselle ajalle.

Joustotyöaika koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti, ja se voidaan irtisanoa päätymään tasoittumisjakson lopussa.

14 § Työaikapankki

Työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitustjärjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Jos työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä työaikapankista tai muusta sisällöltään vastaavasta järjestelystä, työnantaja ja työntekijä voivat sopia työaikapankin käyttöönotosta.

Työntekijän kutakin kertaa varten tai määrätyksi lyhyehköksi määräajaksi antamalla suostumuksella työaikapankkiin voidaan siirtää:

1. aikaa, jota työntekijä tekee säännöllisen työajan lisäksi;
2. liukuvaan työaikajärjestelmään kertyneitä työtunteja;
3. lakiin tai sopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuuksia sen jälkeen kun ne on ensin muutettu aikamääräiseksi; kulukorvauksia tai korvausluonteisia saatavia työaikapankkiin ei saa siirtää, eikä rahamääräistä etuutta sen jälkeen, kun se on erääntynyt maksettavaksi.

Siirrettäessä edellä 2 momentissa säädettyjä eriä työaikapankkiin niiden lakiin tai sopimukseen perustuvat vapaan antamista tai edun erääntymistä koskevat ehdot korvaantuvat työaikapankkijärjestelmän ehdoilla.

Työaikapankin käyttöönotosta on sovittava kirjallisesti. Sopimuksessa on sovittava ainakin:

- 1) mitä eriä työaikapankkiin voidaan siirtää;
- 2) säästämisrajoista; työaikapankkiin säästettävä aika ei saa kuitenkaan ylittää kuuden kuukauden työaikaa vastaavaa määrää;
- 3) työaikapankin lakkaamisesta ja lakkaamishetkellä työaikapankissa olevien erien korvaamisesta.

Työaikapankkia koskevassa sopimuksessa on sovittava lisäksi vapaan käyttämisen periaatteista. Jos muusta ei ole sovittu, työntekijällä on oikeus saada työaikapankkiin kertynyttä vapaata vähintään kaksi viikkoa vuodessa. Työnantajan on työntekijän vaatimuksesta annettava vapaa seuraavan kuuden kuukauden aikana. Työnantajan määrätessä vapaan ajankohdan työntekijällä on oikeus vaatia korvauksen suorittamista rahassa.

15 § Lyhennetty työaika

Työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen säädetään työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä. Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitettusta osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Työnantajan on kieltäytyessään 1 ja 3 momentin mukaisen osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä syyt.

5 luku Säännöllisen työajan ylittäminen ja sunnuntaina ja kansallisena juhlapäivänä tehtävä työ**16 § Lisä- ja ylityö**

Lisä- tai ylityö edellyttää työnantajan aloitetta.

Vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää 8 tuntia vuorokaudessa. Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä. Jos on sovittu 40 tuntia lyhyemmästä viikkotyöajasta, lisätyötä on työvuoroluetteloön merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Käytettäessä keskimääräistä säännöllistä työaika ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluetteloön merkityn 40 viikkotuntiin tasoittuvan säännöllisen työajan lisäksi. Silloin kun keskimääräisen työajan on sovittu tasoittuvan alle 40 tuntiin viikossa, lisätyötä on työvuoroluetteloön merkityn työajan lisäksi tehty työ keskimäärin 40 viikkotuntiin saakka. Yli- ja lisätyö määräytyy tasoittumisjaksokohtaisesti tai jos tämä ei ole tasoittumisjakson pituuden vuoksi mahdollista, viikkokohtaisesti.

Jaksotyössä ylityötä on työ, joka ylittää 7 §:n mukaisen säännöllisen enimmäistyöajan. Jos on sovittu 7 §:ssä säädettyä lyhyemmästä säännöllisestä jaksokohtaisesta työajasta, lisätyötä on työ, joka ylittää sovitun säännöllisen työajan ylittämättä 7 §:n mukaista jaksokohtaista enimmäismäärää.

Edellä 12 §:n mukaisessa liukuvassa työajassa vuorokautista ylityötä on työnantajan nimenomaisesta määräyksestä tehty työ, joka ylittää 8 tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisen vapaapäivänä ja joka ylittää 40 tuntia olematta vuorokautista ylityötä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Edellä 13 §:n mukaisessa joustotyöajassa vuorokautista ylityötä on työnantajan nimenomaisesta määräyksestä tehty työ, joka ylittää 8 tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä työn olematta vuorokautista ylityötä. Lisätyötä on työ, joka ei ole ylityötä.

17 § Työntekijän suostumus

Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa ylityöhön määrätyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohteisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

Jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädettyllä tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella. Suostumuksen saa antaa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos siitä on sovittu työsopimuksella tai työntekijä on antanut siihen suostumuksensa. Suostumusta ei kuitenkaan tarvita, jos työtä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja voi ilman työntekijän erikseen antamaa suostumusta teettää työtä, joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa tai joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa (aloittamis- ja lopettamistyö). Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa.

Sopiessaan 4 §:ssä tarkoitetusta varallaolosta työntekijä antaa samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija ei saa kieltäytyä siitä.

18 § Työajan enimmäismäärä

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

19 § Hätätyö

Työnantaja saa teettää hätätyötä, kun ennalta arvaamaton tapahtuma uhkaa johtaa hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen tai on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen. Hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan. Hätätyössä saa poiketa siitä, mitä 8, 17 ja 24 - 27 §:ssä säädetään. Hätätyön päätyttyä työaika on kuitenkin tasoitettava enintään 18 §:ssä säädettyyn enimmäismäärään ja työntekijälle on annettava korvaava lepoaika 25 §:n 3 momentissa ja 28 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla.

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Työnantajan on varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle tai jos tällaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tai luottamusvaltuutetulle taikka muulle työntekijöiden edustajalle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

20 § Lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä ja kansallisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksettava korvaus

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

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

Työn jatkuttua jaksotyössä koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson on 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Jos säännöllinen työaika perustuu poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta 34 §:n 3 momentin 1 virkkeen nojalla tehtyyn työehtosopimukseen tai 39 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun poikkeuslupaun, on sopimuksessa tai luvassa mainittava perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan.

Sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä tehdystä työstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos tehty työ on samalla ylityötä, on siitä suoritettava myös 2 ja 3 momentin mukaan määräytyvä ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

21 § Lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn korotusosan antaminen vapaa-aikana

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka sekä sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn korotusosa voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä 20 §:ssä säädetään.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä-, yli- tai sunnuntaina taikka kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Jos työnantaja ja työntekijä eivät sovi vapaan ajankohdasta, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että vapaa-aika siirretään 14 §:ssä tarkoitettuun työaikapankkiin tai yhdistetään vuosilomalain (162/2005) 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen.

22 § Työsopimuksen päätyminen kesken tasoittumisjakson

Jos työaika on tämän lain nojalla järjestetty tai sovittu keskimääräiseksi tai jos on sovittu liukuvasta työajasta taikka joustotyöajasta ja työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

Edellä 1 momentissa säädetyllä tavalla on vastaavasti korvattava myös lisätyö.

Jos keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia tai tätä lyhyempää sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaikaa lyhyempi, on työnantajalla oikeus vähentää vastaava määrä työntekijän palkasta.

23 § Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen

Jos työntekijän palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, lasketaan tunnilta suoritettava palkka jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä.

Jos palkkaukseen sisältyy luontoisetuja, ne on otettava huomioon tässä pykälässä tarkoitettua palkkaa laskettaessa. Säännöllisen työajan ansioon ei lueta työntekijän työsuorituksesta riippumatonta enintään kaksi kertaa vuodessa suoritettavaa voitto- tai muuta vastaavaa palkkiota.

Edellä 1 momentissa säädetyistä poiketen voidaan sopia tunnilta suoritettavan palkan laskemisesta siten, että säännöllisen työajan ansio jaetaan vuotuisesta säännöllisestä työajasta lasketulla keskimääräisellä jakajalla tai muulla jakajalla, joka keskimäärin vastaa 1 momentissa säädetyjä perusteita.

6 luku Lepoajat

24 § Päivittäiset tauot

Jos työntekijän vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika on kuutta tuntia pidempi, eikä työntekijän työpaikalla ole ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä tauko, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Taukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun. Työehtosopimuksen estämättä työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta tauosta. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä tauko kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Jos työaika vuorotyössä tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä tauko tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.

25 § Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Jaksotyössä vuorokausilepo voidaan työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Työnantaja ja työntekijöiden luottamusmies tai jos tällaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutettu tai luottamusvaltuutettu taikka muu työntekijöiden edustaja voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella seitsemään tuntiin, jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää seitsemään tuntiin myös sovellettaessa liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa. Vuorokausilepo on annettava keskeytymättömänä varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta.

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä työntekijän lepoaika voidaan lyhentää viiteen tuntiin enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan:

- 1) kun työntekijän työvuoro muuttuu 6 §:ssä säädetyllä tavalla;
- 2) jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa;
- 3) jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan;

- 4) kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi;
- 5) tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä;
- 6) turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi; tai
- 7) työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Työntekijälle on annettava 1 tai 2 momentissa tarkoitetun lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle. Korvaavaa vuorokausilepoa ei kuitenkaan tarvitse antaa silloin, kun liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa noudattava työntekijä on itse päättänyt vuorokausileponsa lyhentämisestä 1 momentissa tarkoitetulla tavalla.

26 § Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 10 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona.

Kuljetustehtävän vaatiessa saadaan 1 momentissa tarkoitettu vuorokautinen lepoaika lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi kaksi kertaa seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksona.

27 § Viikoittainen vapaa-aika

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tuntia kestävänsä keskeytymättömän vapaa-ajan. Vapaa-aika on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia seitsemän päivän jakson aikana.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia seitsemän päivän jakson aikana. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Viikoittaista vapaa-aikaa ei kuitenkaan tarvitse antaa työntekijälle, jonka vuorokautinen työaika on enintään kolme tuntia. Tällöin työntekijälle on annettava vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa kerran seitsemän päivän aikana.

28 § Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen

Jos työnantaja tarvitsee toiminnan jatkuvuuden ylläpitämiseksi työntekijää tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan tai jos työn tekninen laatu tai työn järjestelyyn liittyvät syyt eivät salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, voidaan poiketa siitä, mitä 27 §:ssä säädetään.

Viikoittaisen vapaan aikana työhön käytetty aika on korvattava työntekijälle mahdollisimman pian, viimeistään kuitenkin kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä vapaa-aikaa vastaavalla ajalla. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla mahdollisten yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen 23 §:ssä tarkoitettun ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus.

7 luku Työaika-asiakirjat

29 § Työajan tasoittumissuunnitelma

Työnantajan on muussa kuin 12 ja 13 §:n mukaisessa työssä ennakolta laadittava suunnitelma työajan tasoittumisesta, jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi. Suunnitelmasta on ilmentävä vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika. Tasoittumissuunnitelma on laadittava vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumissuunnitelmaa työnantajan on varattava luottamusmiehelle tai jos tällaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetulle tai työntekijöiden muulle edustajalle tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

Työajan tasoittumissuunnitelman muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

30 § Työvuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 24 §:ssä tarkoitettujen taukojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Työvuoroluettelo laadittaessa työnantajan on työntekijän tai tämän 29 §:ssä tarkoitetun edustajan vaatimuksesta varattava tälle tilaisuus esittää mielipiteensä. Työnantajan on säilytettävä työvuoroluettelot vähintään 40 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti elleivät tiedot käy ilmi työaikakirjanpidosta.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestylihin liittyvästä painavasta syystä. Jos työsuhteessa noudatetaan vaihtelevaa työaika, työntekijällä on oikeus painavasta syystä kieltäytyä työvuoroluetteloon merkityistä tunteista ilmoittamalla siitä viipymättä työnantajalle.

Työssä, jossa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele tai kun kyse on liukuvasta työajasta tai joustotyöajasta, työvuoroluettelo voidaan kuitenkin antaa toistaiseksi. Liukuvaa työaika tai joustotyöaika koskeva sopimus korvaa työvuoroluettelon silloin, kun siitä ilmenee työajan sijoitteluun sovellettavat periaatteet.

31 § Henkilökohtainen ajopäiväkirja

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 kuljettajan on pidettävä ajon aikana mukanaan kuluvan viikon ja edellisen viikon viimeisen ajopäivän ajopäiväkirja. Työnantajan on säilytettävä ajopäiväkirjoja yhden vuoden ajan.

32 § Työaikakirjanpito

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korotusosat. Jos työntekijän kanssa on tehty 38 §:ssä tarkoitettu sopimus, on työaikakirjanpitoon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön sekä kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään 40 ja 41 §:ssä säädetyn kanceajan päättymiseen asti.

Noudatettaessa 13 §:ssä säädettyä joustotyöaika työntekijän on palkanmaksukausittain toimitettava työnantajalle luettelo säännöllisen työajan tunneista siten, että siitä ilmenevät viikoittainen työaika ja viikoittainen vapaa-aika. Työnantaja on 1 momentista poiketen velvollinen kirjaamaan vain nämä työntekijän ilmoittamat tiedot työaikakirjanpitoon.

Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet 14 §:n mukaisesta työaikapankista, työnantajan on pidettävä työntekijäkohtaisesti kirjaa työaikapankkiin säästetyistä erien sekä työaikapankkiin siirrettyjen erän pitämisestä vapaana.

Työntekijällä on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon itseään koskevista merkinnöistä. Työsuojeluviranomaiselle ja työntekijää edustavalle luottamusmiehelle tai luottamusvaltuutetulle tai muulle edustajalle työnantajan on pyydettyessä toimitettava jäljennös työaikakirjanpidosta, 11, 13 ja 36 §:n nojalla sopimuksesta tehdyistä sopimuksista, 29 §:ssä tarkoitettua työajan tasoittumissuunnitelmasta ja 30 §:ssä tarkoitettua työvuoroluettelosta.

8 luku Säännösten pakottavuus**33 § Säännösten pakottavuus**

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu.

34 § Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys voivat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 5, 7 ja 9 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Valtakunnallisilla työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä on oikeus työehtosopimuksella sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

- 1) 4 §:ssä varallaolosta, ei kuitenkaan varallaolon käsitteestä ja suhteesta työajaksi luettavaan aikaan;
- 2) 8 §:ssä tehtävistä, joissa yötyötä voidaan teettää, yötyöntekijän kahdeksan tunnin työajasta 24 tunnin aikana sekä yötyön sijoittumisesta kuitenkin siten, että se käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakson, johon sisältyy 24–05 välinen aika;
- 3) 12 §:ssä liukuvasta työajasta;
- 4) 13 §:n mukaisen joustotyöajan käyttöalan rajoittamisesta;
- 5) 14 §:ssä tarkoitetusta työaikapankista;
- 6) 15 §:n 2 momentissa tarkoitetun lyhennettyä työaikaa koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta;
- 7) 16 §:ssä tarkoitetusta lisä- ja ylityön määräytymisestä;
- 8) 20 §:ssä tarkoitetusta lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaina tehdystä työstä maksettavasta korvauksesta;
- 9) 21 §:ssä tarkoitetun lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaina ja kansallisenä juhlapäivänä tehdystä työstä maksetun korvauksen antamisesta vapaa-aikana;
- 10) 22 §:ssä säädetystä työsopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson;
- 11) 23 §:n mukaisesta lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta;
- 12) 24 §:ssä tarkoitetuista päivittäisistä tauoista;
- 13) 25 §:n 1 ja 2 momentin osalta vuorokausilevosta,
- 14) 26 §:n mukaisesta moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta;
- 15) 27 §:ssä tarkoitetusta viikoittaisesta vapaa-ajasta;
- 16) 28 §:n 1 momentin osalta viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeamisesta;
- 17) 29 §:n mukaisesta työajan tasoittumissuunnitelmasta;
- 18) 30 §:n mukaisesta työvuoroluettelosta.

Edellä 2 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 5 §:n vuorokautisen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällöin työntekijälle on turvattava 25 §:ää vastaava korvaava lepoaika välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen. Työehtosopimuksella saadaan niin ikään pidentää 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan tasoittumisjakso kuuteen kuukauteen tai teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä enintään 12 kuukauteen. Tällöin vuosittaisen työajan tulee vastata 18 §:ssä säädettyä enimmäismäärää.

Edellä 2 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella saadaan sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämistä työehtosopimuksessa määrättyillä aloilla ja tehtävissä. Enimmäistyöajan ylittävän työajan käytöstä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken työehtosopimuksessa määrättyjen edellytysten täytyessä ja siellä määrättyissä rajoissa.

Edellä 1-3 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Määräyksiä saadaan noudattaa vielä työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, jossa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on kuitenkin oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevien määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä. Ilmoitus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

Mitä tässä säädetään työnantajasta ja valtakunnallisesta työnantajyhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti asianomaiseen valtioon neuvotteluviranomaiseen tai muuhun sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, kirkon työmarkkinalaitokseen ja ortodoksiseen kirkkokuntaan, seurakuntaan, seurakuntaliittoon ja muuhun seurakuntien yhtymään sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

35 § Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös tämän lain 34 §:n nojalla solmittuja työehtosopimuksen määräyksiä. Määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

36 § Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus saadaan tehdä työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen sallimissa rajoissa ja noudattaen työehtosopimuksessa määrättyjä menettelytapamääräyksiä lukuun ottamatta työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä.

Paikallisen sopimuksen saavat tehdä työehtosopimuksessa määrätty osapuolet. Jos työehtosopimuksessa on paikallisen sopimuksen osapuoleksi määrätty luottamusmies, mutta tällaista ei ole valittu, työntekijöille on varattava tilaisuus valita keskuudestaan luottamusmies edustamaan itseään paikallista sopimusta koskevissa neuvotteluissa.

Säännöllisen työajan järjestelyä koskevan paikallisen sopimuksen saa työntekijöiden puolesta kuitenkin tehdä työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja, jos työpaikalla tai sopimisen kohteena olevalla henkilöstöryhmällä ei ole luottamusmiestä. Jos työntekijät eivät ole valinneet keskuudestaan myöskään luottamusvaltuutettua tai muuta edustajaa, henkilöstö tai henkilöstöryhmä voi tehdä säännöllistä työaikaa koskevan sopimuksen yksimielisellä päätöksellä.

37 § Paikallisen sopimuksen sitovuus ja irtisanominen

Luottamusmiehellä on asemansa perusteella oikeus tehdä ja päättää paikallinen sopimus. Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joihin sovelletaan kyseistä työehtosopimusta.

Työntekijöiden valitseman luottamusvaltuutetun tai muun edustajan tekemä säännöllistä työaikaa koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, jotka ovat valtuuttaneet edustajan tekemään puolestaan sopimuksen. Sopimuksen tehneen työntekijöiden

edustajan on annettava työntekijöille tieto sopimuksen sisällöstä viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Työntekijöiden valitseman edustajan tekemän sopimuksen voi irtisanoa tai purkaa työntekijöiden edustaja tai sopimukseen sidottu henkilöstö yhdessä.

Jos työehtosopimuksesta ei muuta johdu tai paikallisessa sopimuksessa ole muusta sovittu, toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen. Toistaiseksi solmittu säännöllistä työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

38 § Poikkeaminen työsopimuksella

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 20 §:ssä tarkoitettujen lisä- ja ylityökorvausten sekä sunnuntaityöstä maksettavan korvauksen maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena, kun kyse on työntekijästä

1. jonka pääasiallisena tehtävänä on johtaa ja valvoa muiden työntekijöiden työtä;
2. joka on tehnyt 13 §:n mukaisen sopimuksen joustotyöstä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu sopimus on tehtävä kirjallisesti. Ellei muusta ole sovittu, sopimus voidaan irtisanoa päättymään seuraavan palkanmaksukauden päättyessä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että säännöllisen työajan ulkopuolella tehdystä aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettava korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena. Korvauksen tulee tasoltaan vastata 20 §:n mukaan määräytyvää ylityökorvausta.

9 luku Erinäiset säännökset

39 § Poikkeuslupa

Aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan

- 1) poiketa 5 §:n säännöllistä työaikaa ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevista säännöksistä työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön; poikkeuslu-

- vassa on kuitenkin turvattava työntekijälle 25 §:n mukaisten korvaavien lepoaikojen toteutuminen välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen;
- 2) käyttää jaksotyöaikaa myös muissa kuin 7 §:ssä tarkoitetuissa tehtävissä silloin, kun se on työajan järjestelyiden kannalta välttämätöntä; yötyön tekemiseen työssä, joka on toiminnan luonteen vuoksi välttämätöntä tehdä yöllä ja jota ei voida vaikeuksitta teettää pelkästään päiväsaikaan;
 - 3) poiketa 30 §:n työvuoroluettelon laatimista koskevasta säännöksestä, jos työvuoroluettelon laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa.

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun luvan tai vapautuksen eivätkä olosuhteet ole myöntämisen jälkeen muuttuneet olennaisesti, työnantaja ja 36 §:n 3 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

40 § Kanneaika

Oikeus tässä laissa 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 säästövapaaseen, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava 1 momentissa säädetystä poiketen mutta siinä tarkoitettun seurauksen uhalla vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa.

Työaikapankkiin talletettua vapaata koskeva kanne on työsuhteen jatkuessa pantava vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on saatavan raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

Työehtosopimukseen perustuvan saatavan vanhentumisesta säädetään työsopimuslain 13 luvun 9 §:ssä.

41 § Valtion virkamiehiä koskeva kanneaika

Edellä 40 §:stä poiketen valtion virkamieslain (750/1994) soveltamispiiriin kuuluvien virkamiesten työaikalakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuvien saatavien kanneaika määräytyy valtion virkamieslain mukaan.

42 § Vuorokauden ja viikon vaihtuminen

Vuorokautena ja viikkona noudatetaan kalenterivuorokautta ja –viikkoa, jollei toisin sovita

43 § Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki, sen nojalla annetut säännökset, määräykset ja poikkeusluvut sekä lain nojalla tehdyt työpaikalla yleisesti sovellettavat sopimukset samoin kuin käytössä oleva työajan tasoittumissuunnitelma ja työvuoroluettelo työntekijöiden saatavilla.

44 § Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, sopimista, oikeustoi-
men muotoa tai työaikakirjanpitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, on tuomit-
tava työaika rikkomuksesta sakkoon.

Työaika rikkomuksesta 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.

Rangaistus 32 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua työaikakirjanpitoa koskevasta lain-
minlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta työaika rikkomuksesta, joka on
tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta
huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

Rangaistus tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annetun
neuvoston asetuksen rikkomisesta säädetään tieliikennelain 105 a §:ssä.

45 § Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten kuin työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

46 § Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista sekä 11 ja 36 §:n nojalla säännöllisestä työajasta tehtyjä paikallisia sopimuksia.

47 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tällä lailla kumotaan 9 päivänä elokuuta 1996 annettu työaika (605/1996) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työaikalakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

48 § Siirtymäsäännös

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työaikalain 5 §:n mukaan tehty varallaolosopimukseen sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta työaikalakia kuuden kuukauden ajan. Varallaoloa koskeva sopimus tulee saattaa vastaamaan tämän lain 4 §:ää kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaan tulosta.

Jos työsopimus on tehty ennen lain voimaantuloa, työnantajan saa noudattaa lain voimaan tullessa voimassa ollutta työaikalain 19 §:n mukaista ylityön enimmäismäärää tämän lain 18 §:n asemesta kunnes on kulunut vuosi lain voimaan tulosta.

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaista yleissitovaa työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Tämän lain 38 §:ää sovelletaan vain lain voimaan tulon jälkeen tehtyihin työsopimuksiin.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työaikalain 14 §:n 1 ja 3 momentin, 26 §:n 1 momentin 14 kohdan, 27 §:n 1 momentin tai 36 §:n perusteella myönnetty toistaiseksi voimassa olevat poikkeusluvut lakkaavat olemasta voimassa 12 kuukauden kuluttua tämän lain voimaan tulosta. Määräajan voimassa olevat poikkeusluvut ovat voimassa määräajan päättymiseen saakka.

Oikeus ennen tämän lain voimaan tuloa syntyneisiin saataviin raukeaa siten kuin lain voimaan tullessa voimaassa olleessa työaikalain 38 §:ssä säädetään.

Vaikutusarviointiin liittyvä liite

Liukuvan työaikajärjestelyn yhteys palkkaan. Malli perustuu Bonnie Gariertyn (2001) paperiin *Wage differentials associated with flexitime*.

Malli on muotoa:

$$\log(\text{kuukausitulot}) = \text{vakio} + \alpha^1 X + \alpha^2 (\text{Onko liukuva työaika}) + \varepsilon$$

, jossa X on vektori sisältäen henkilön ominaisuuksia. Yhteysvaikutusten kanssa malli on muotoa:

$$\log(\text{kuukausitulot}) = \text{vakio} + \alpha^1 X + \alpha^2 (\text{Onko liukuva työaika} \times \text{ammattiluokka}) + \varepsilon$$

Käytössä on Tilastokeskuksen työolotutkimus (2013), jossa 4876 vastaajaa. Liukuva työaika on dummy-muuttuja, joka saa arvon 1, jos on liukuvan työaikajärjestelyn piirissä, ja 0 muulloin.

Toimialat ja ammattiluokat dummy-muuttujia. Ammattiluokissa verrokkina on luokka "erityisasiantuntijat" ja toimialoista luokka "teollisuus". Ammattiluokkia on siis yhteensä 9, ja toimialoja on 15.

Kiinnostuksen kohde on erityisesti liukuvaan työaikaan liittyvä palkkapreemio vaativaa asiantuntijayötä tekeville henkilöillä – ja vielä erityisemmin naisilla. Pohjimmiltaan kiinnostaa se, että vaikuttaako liukuva työaika palkkaan (ja sitä myöden mahdollisesti työn tuottavuuteen).

Taulukossa 1 on aineisto sukupuolittain. Puuttuvien havaintojen vuoksi analyysistä jää pois 142 solua. Miehiä on jäljelle jäävässä aineistossa 2233, naisia on 2501.

Taulukossa 2 on malli sovitettuna ilman yhteisvaikutuksia. Naisten kerrointa voidaan tulkita niin, että kaiken kaikkiaan liukuvat työajat ovat yhteydessä 5 prosentin palkkapreemioon (ja sitä mukaa mahdollisesti korkeampaan tuottavuuteen). Miehillä vastaava kerroin on 2 prosenttia, mutta se ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Tarkasteltaessa (taulukko 3) samaa mallia sukupuolittain yhteysvaikutusten kanssa ilmenee, että palkkapreemiota selittää varsinkin erityisasiantuntijoiden jopa 9-10 prosentin vaikutus. Vaikutus on tilastollisesti merkittävä sekä miehillä että naisilla. Toisaalta prosessityöntekijöillä vaikutus on negatiivinen – liukuva työaika voidaan siis näissä ammateissa nähdä ylimääräisenä etuutena, jota kompensoidaan palkasta. Asiantuntijanaisilla (alemmat toimihenkilöt) vaikutus on kahden prosentin luokkaa, kun taas asiantuntijamiehillä vastaavaa vaikutusta ei ole. Muilla aloilla vaikutus on epäselvä (ei vaikutusta / ei merkittävä).

Mallissa työmarkkinat oletetaan kilpailullisiksi. Kilpailullisilla työmarkkinoilla henkilön palkka määräytyy rajatuottavuuden mukaan, jolloin korkeampi palkka implikoi korkeampaa tuottavuutta. Näin ei kuitenkaan aina tosiasiasa ole. Kertoimien estimaatit tulisivat tulkita suuntaa antaviksi – evidenssinä positiivisesta yhteydestä – eikä kausaalisiksi. Toisaalta aineistosta voidaan valita vain ne henkilöt, jotka ovat tulospalkkausjärjestelmän piirissä, jolloin palkan ja tuottavuuden yhteys on todennäköisesti vahvempi. Taulukossa 4 on tähän valikoituun aineistoon liittyvät kertoimet, joista ilmenee, että tulospalkkauksen piirissä olevilla erityisasiantuntijoilla vaikutus on vieläkin suurempi – melkein kaksinkertainen – verrattuna koko aineistoon perustuviin kertoiimiin. Niiden joukossa, jotka eivät kuulu tulospalkkauksen piiriin, yhteys on heikompi.

Liukuva työaika voi vaikuttaa palkkatasoon (ja sitä kautta myös tuottavuuteen), koska työntekijät pystyvät paremmin koordinoimaan työ- ja perhe-elämän välillä ja työskentelemään silloin, kun suorituskyky on huipussaan. Vaikutus voi johtua myös siitä, että valinnanvapaus työaikojen suhteen saa työntekijät joustamaan myös enemmän työtehtävien ja esimiesten vaatimuksesta. Saman palkansaajien aineiston perusteella yli 6 prosenttia liukuvien työaikojen piirissä olevista henkilöistä ilmoittaa joustavansa työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta päivittäin. Vastaava luku on noin 3 prosenttia niillä palkansaajilla, joilla vastaavaa vaikutusmahdollisuutta ei ole. Vastaavasti yli 26 prosenttia liukuvan työajan palkansaajista ilmoittaa joustavansa esimiestensä vaatimuksesta viikoittain, kun taas muilla palkansaajilla vastaava luku on 15 prosenttia.

Taulukko 1 Aineisto sukupuolittain

	Aineisto miehet			Aineiston naiset		
	Mies	Keskiarvo	N	Nainen	Keskiarvo	N
Kuukausitulojen logaritmi		8,0362	2233		7,8168	2501
Onko liukuva työaika		0,6686	2233		0,5926	2501
Koulutusaste		2,7291	2233		2,9844	2501
Työkokemus vuosina		21,8200	2233		21,5534	2501
Työkokemuksen neliö		625,3050	2233		606,9560	2501
Naimisissa		0,7568	2233		0,7225	2501
Säännöllinen työaika		38,69	2233		35,91	2501
Osa-aikainen		0,0555	2233		0,1495	2501
Tekee yötyötä		0,0882	2233		0,0944	2501
Ammattiliiton jäsen		0,6789	2233		0,7781	2501
Ruumillisesti raskas työ		0,0448	2233		0,0364	2501
Henkisesti raskas työ		0,0502	2233		0,0496	2501
Johtajat		0,0394	2233		0,0168	2501
Erytisasiantuntijat		0,2812	2233		0,2663	2501
Asiantuntijat		0,1684	2233		0,2363	2501
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät		0,0354	2233		0,1124	2501
Palvelu- ja myyntityöntekijät		0,1017	2233		0,2575	2501
Maanviljelijät, metsätyöntekijät jne.		0,0179	2233		0,0096	2501
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät		0,1988	2233		0,0148	2501
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät		0,1223	2233		0,0196	2501
Muut työntekijät		0,0349	2233		0,0668	2501

*Toimialat: Kyllä (ei raportoitu)

Taulukko 2 Malli sovitettuna ilman yhteisvaikutuksia

	Miehet			Naiset		
	Kerroin	Keskivirhe	P-arvo	Kerroin	Keskivirhe	P-arvo
(Vakio)	7,106	0,062	0,000	7,108	0,055	0,000
Onko liukuva työaika	0,020	0,014	0,151	0,050	0,011	0,000
Koulutusaste	0,073	0,006	0,000	0,070	0,006	0,000
Työkokemus vuosina	0,023	0,002	0,000	0,016	0,002	0,000
Työkokemuksen neliö	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Naimisissa	0,043	0,015	0,003	0,005	0,011	0,632
Työtunnit	0,015	0,001	0,000	0,016	0,001	0,000
Osa-aikainen	-0,310	0,035	0,000	-0,190	0,021	0,000
Tekee yötyötä	0,104	0,023	0,000	0,096	0,018	0,000
Ammattiliiton jäsen	0,031	0,013	0,021	0,015	0,012	0,232
Ruumiillisesti raskas työ	0,021	0,030	0,478	0,016	0,027	0,538
Henkisesti raskas työ	0,024	0,028	0,393	0,017	0,023	0,450
Johtajat	0,177	0,033	0,000	0,114	0,039	0,004
Asiantuntijat	-0,121	0,021	0,000	-0,212	0,016	0,000
Toimisto- ja asiakaspalvelu- työntekijät	-0,368	0,036	0,000	-0,309	0,020	0,000
Palvelu- ja myyntityöntekijät	-0,266	0,028	0,000	-0,345	0,020	0,000
Maanviljelijät, metsätyöntekijät jne.	-0,459	0,056	0,000	-0,360	0,064	0,000
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	-0,331	0,024	0,000	-0,468	0,046	0,000
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	-0,319	0,028	0,000	-0,406	0,042	0,000
Muut työntekijät	-0,426	0,038	0,000	-0,466	0,026	0,000
Toimiala-dummit	Kyllä (ei raportoitu)			Kyllä (ei raportoitu)		
Selitysaste	0,58			0,66		

*Verrokkiluokka: erityisasiantuntijat

Taulukko 3 Malli yhteisvaikutusten kanssa

	Miehet			Naiset		
	Kerroin	Keskivirhe	P-arvo	Kerroin	Keskivirhe	P-arvo
(Vakio)	7,041	0,069	0,000	7,075	0,057	0,000
Onko liukuva työaika (flexitime)	0,087	0,038	0,021	0,102	0,023	0,000
Koulutusaste	0,072	0,006	0,000	0,069	0,006	0,000
Työkokemus vuosina	0,023	0,002	0,000	0,016	0,002	0,000
Työkokemuksen neliö	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Naimisissa	0,043	0,015	0,003	0,005	0,011	0,644
Työtunnit	0,015	0,001	0,000	0,016	0,001	0,000
Osa-aikainen	-0,299	0,035	0,000	-0,192	0,021	0,000
Tekee yötyötä	0,104	0,023	0,000	0,090	0,018	0,000
Ammattiliiton jäsen	0,029	0,013	0,030	0,014	0,012	0,251
Ruumillisesti raskas työ	0,025	0,029	0,403	0,017	0,027	0,523
Henkisesti raskas työ	0,024	0,028	0,391	0,016	0,023	0,484
johtajat*flexitime	-0,146	0,116	0,208	0,081	0,178	0,648
asiantuntijat*flexitime	-0,097	0,049	0,051	-0,076	0,032	0,018
toimisto*flexitime	0,035	0,073	0,632	0,002	0,041	0,957
palvelu*flexitime	-0,002	0,053	0,968	-0,058	0,031	0,060
maanviljelijä*flexitime	-0,127	0,099	0,203	-0,271	0,108	0,012
rakennus*flexitime	-0,055	0,046	0,233	-0,110	0,084	0,187
prosessi*flexitime	-0,126	0,051	0,014	-0,159	0,076	0,037
muut*flexitime	-0,253	0,076	0,001	-0,111	0,044	0,013
Toimiala-dummyt	Kyllä (ei raportoitu)			Kyllä (ei raportoitu)		
Ammattiluokka-dummyt	Kyllä (ei raportoitu)			Kyllä (ei raportoitu)		
Selitysaste	0,59			0,66		

*Verrokkiluokka :erityisasiantuntijat

Taulukko 4 Kertoimet tulospalkkausjärjestelmän piirissä* (N=1240) olevilla henkilöillä

Naiset ja miehet (tulospalkkaus)			
	Kerroin	Keskivirhe	P-arvo
(Vakio)	7,022	0,097	0,000
Onko liukuva työaika (flexitime)	0,191	0,056	0,001
Nainen	-0,127	0,018	0,000
Koulutusaste	0,062	0,008	0,000
Työkokemus vuosina	0,023	0,003	0,000
Työkokemuksen neliö	0,000	0,000	0,000
Naimisissa	0,038	0,019	0,047
Työtunnit	0,017	0,002	0,000
Osa-aikainen	-0,234	0,041	0,000
Tekee yötyötä	0,092	0,030	0,002
Ammattiliiton jäsen	-0,012	0,018	0,485
Ruumillisesti raskas työ	0,023	0,044	0,609
Henkisesti raskas työ	0,023	0,035	0,515
johtajat*flexitime	-0,118	0,201	0,558
asiantuntijat*flexitime	-0,172	0,068	0,012
toimisto*flexitime	0,002	0,081	0,979
palvelu*flexitime	-0,140	0,069	0,043
maanviljelijä*flexitime	0,021	0,240	0,931
rakennus*flexitime	-0,114	0,073	0,117
prosessi*flexitime	-0,227	0,085	0,007
muut*flexitime	-0,274	0,106	0,010
Toimiala-dummyt	Kyllä (ei raportoitu)		
Ammattiluokka-dummyt	Kyllä (ei raportoitu)		
Selitysaste	0,67		

*Työolotutkimuksessa kysytään, onko henkilön työpaikalla käytössä tulospalkkausjärjestelmä. Tämän lisäksi kysytään, kokeeko henkilö itse voivansa vaikuttaa näihin tulokseen perustuviin palkkoihin. Näitä henkilöitä on aineistossa 1240.

LÄHTEET

- Altman, M. & Golden, L. (2007). "The Economics of Flexible Work Scheduling: Theoretical Advances and Paradoxes", in B. Rubin (ed.): *Research in the Sociology of Work, Volume 17: Workplace Temporalities* (Oxford, UK, JAI Press), pp. 313–342.
- BYRON Y. LEE & SANFORD E. DEVOE* (2012) *Flexitime and Profitability*
- Courtemanche, C. (2009). "Longer hours and larger waistlines? The relationship between work hours and obesity", in *Forum for Health Economics and Policy*, Vol. 12, No. 2. Available at: www.bepress.com/fhep/12/2/2.
- Dembe, A.E. & Erickson, J.B. & Delbos, R. & Banks, S. (2005). "The Impact of Overtime and Long Work Hours on Occupational Injuries and Illnesses: New Evidence from the United States", in *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 62, Issue 9, pp. 588-597.
- European Commission (2010) *Flexible working time arrangements and gender equality* (European commission)
- European Commission (2015) *Study measuring economic impacts of various possible changes to EU working time rules in the context of the review of Directive 2003/88/EC*
- "Flexible Scheduling and the Gender Wage Gap", in *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, Vol. 9, No. 1 (Topics), Article 30.
- Deloitte (2010) *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization*
- Gariety, B.S. & Shaffer, S. (2001) "Wage differentials associated with flexitime", *Monthly Labor Review*, vol. 124, no. 3, pp. 68-75.
- M. Ryan Haley & Laurie A. Miller (Empir Econ (2015)) "Correlates of flexible working arrangements, stress, and sleep difficulties in the US workforce: does the flexibility of the flexibility matter?"
- International Labour Organization (ILO) (2012) "The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper Lonnie Golden"
- Johnson, N. & Provan, K. 1995. "The Relationship between Work-Family Benefits and Earnings: A Test of Competing Hypotheses", in *Journal of Socio-Economics*, Vol. 24, No. 4, pp. 571-584.
- Tomi Oinas (2010) *Sukupuolten välinen kotityönjako kahden ansaitsijan perheissä.*
- Possenriede, D. (2011). *The effects of flexible working time arrangements on absenteeism – the Dutch case* (Utrecht University School of Economics).
- Possenriede, D. & Plantenga, J. 2011. *Access to flexible work arrangements, working-time fit and job satisfaction*, Discussion Paper Series 11-22 (Utrecht School of Economics, Tjalling C. Koopmans Research Institute).
- Schank Thorsten (2015) *Employment Effects of Longer Working Hours*, IZA World of Labour
- Se-il Mun and Makoto Yonekawa (2006) *Flexitime, Traffic Congestion and Urban Productivity*
- Shepard, E. & Clifton, T. & Kruse, D. 1996. "Flexible Work Hours and Productivity: Some Evidence from the Pharmaceutical Industry", in *Industrial Relations*, Vol. 35, No. 1, pp. 123-139.
- Thorhaug, M, Cherchi, E, & Rich, J (2016), 'How flexible is flexible? Accounting for the effect of rescheduling possibilities in choice of departure time for work trips', *Transportation Research Part A: Policy & Practice*, 86, pp. 177-193, Business Source Complete, EBSCOhost, viewed 12 May 2017.
- Toimivat ja terveet työntekijät (2007) Tarja Hakola, Christer Hublin, Mikko ym
- Työolojen muutokset 1977–2013 (Hanna Sutela – Anna-Maija Lehto)
- van der Hulst, M. 2003. "Long work hours and health", in *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 29, No. 3, pp. 171-188.
- Weeden, K.A. (2005). "Is there a flexiglass ceiling? Flexible work arrangements and wages in the United States", in *Social Science Research*, Vol. 34, pp. 454-482.
- White, M. & Hill, S. & McGovern, P. & Mills, C & Smeaton, D. (2003). "'High-performance' Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 41, No. 2, pp. 175-195.

AKAVAN KANNANOTTO TYÖAIKALAKIESITYKSEEN: ESITYSTÄ ON MUUTETTAVA JA TÄSMENNETTÄVÄ

- Liitettäväksi työaikalain hallituksen esitykseen

Esityksen yleisperustelujen kohdassa 2.4 todetaan työaikoja koskevien tilastotietojen perusteella, että työajat ovat vuosien saatossa lyhentyneet. Näiltä osin on jäänyt huomiotta, että todelliset työajat eivät kaikilta osin näy tilastoissa.

Palkattomien työtuntien määrä vaihtelee toimialoittain, ja on yleensä suurempi sellaisilla aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta. Esimerkiksi yksityisen sektorin asiantuntija- ja esimiestyössä vain noin joka neljännelle korvataan lisä- ja ylityöt. Ilmiössä on kysymys eräänlaisesta ”pakkojoustavuudesta” työntekijän vahingoksi ja ”harmaasta ylityöstä”¹.

Nyt esitetty joustavuuden lisääntyminen ei saa johtaa siihen, että asiantuntijatyötä tekevien tosiasialliset työajat pitenevät entisestään. Esimerkiksi on varmistettava, että työnantaja ei voi käyttää joustotyöaikaa epätarkoituksenmukaisesti esimerkiksi yö-, sunnuntai- ja ylityötä koskevien säännösten kiertämiseen.

Tämän vuoksi on kiinnitettävä erityistä huomiota lain toteutumisen valvontaan ja taettava viranomaisille riittävät mahdollisuudet puuttua lain rikkomiseen.

Akava pitää tulevaisuuden työelämän tarpeita palvelevina ja hyvinä esityksen tavoitteita, joiden mukaan

1. työaikalain soveltamisalaa selkeytetään ja laajennetaan nykyisestä siten, että lain piiriin tulisivat ne työntekijät, jotka eivät tosiasiallisesti pysty päättämään itsenäisesti työajoistaan
2. työaikasuojelua on tarkoitus parantaa
3. lisätään molemminpuolisia joustomahdollisuuksia;
4. työaikalain soveltamisala ei olisi enää riippuvainen siitä, missä työ tehdään ja
5. työssään matkustavien työntekijöiden palautumista ja työaikasuojelua on tarkoitus parantaa.

Akavan mielestä valittu sääntelytapa perusteluineen ei kuitenkaan kaikilta osin valitettavasti vastaa näitä tavoitteita vaan saattaa jopa entisestään heikentää asiantuntijatyötä tekevien työaikasuojelua ja työssäjaksamista.

Tästä syystä Akava esittää seuraavia asioita muutettaviksi lakiesitykseen.

1. Lain soveltamisala, 2 § 1 mom. 2), 3) ja 4) kohta

Lain soveltamisala on koko työaikalain perusta. Sen vuoksi soveltamisalapoikkeusten on oltava erittäin tarkkarajaisia ja ennakoitavia.

Soveltamisalapoikkeuksen piiriin voivat kuulua vain ne työntekijät, joilla on työaika-autonomia. Heillä ei ole sitovasti ennakolta määriteltyä työaikaa eikä heidän työaikaansa tästä syystä valvota välittömästi tai välillisesti. Tällaisten työntekijöiden on voitava tosiasiallisesti päättää työskentelynsä ajankohdasta ja määrästä. Perusteluissa on näiltä osin useita ristiriitaisuuksia, jotka jättävät epävarmaksi, milloin lakia sovelletaan ja milloin ei.

Akava ry

Esimerkiksi perustelujen mukaan lain ulkopuolelle voisivat jäädä sellaiset työntekijät, jotka voivat itse päättää työajoistaan ja joiden työaikaa ei mitata tai määritellä ennalta. Käytännössä tämä tarkoittaisi, että työntekijällä ei olisi noudatettavaa säännöllistä työaikaa.

Toisaalta, vaikka työajan mittaaminen tai ennalta määrittelemineen on lähtökohtaisesti poissuljettu, perusteluissa on todettu, että soveltamisalapoikkeuksen piiriin kuuluvalla työntekijällä voi olla työsopimuksessa määritelty työaika. Edelleen perusteluissa on todettu, että työntekijä voi jäädä lain ulkopuolelle, jos hän voi vaikuttaa itsenäisesti työajan sijoitteluun, vaikka työsuhteen ulkopuolisten tahojen aikataulut ja tarpeet vaikuttaisivat suureltakin osin siihen, milloin työtä on tehtävä.

Tämä voi johtaa siihen, että lain soveltamisala tosiasiaassa supistuu nykyisestä. Asiantuntijatyössä työntekijöillä yleensä on jossakin määrin mahdollisuus vaikuttaa itsenäisesti työajan sijoitteluun, vaikka näiden työajat määräytyisivät merkittävässäkin määrin ulkopuolisten tarpeiden mukaisesti. Nykyisellään esitys on omiaan johtamaan tilanteisiin, joissa työntekijä joutuu enimmäistyöaikojen ja muun työaikasuojelelun ulkopuolelle ilman, että tällä on tosiasiallista vapautta päättää työajoistaan.

2 § 1 momentin 2) kohdan perusteluissa rajataan lain ulkopuolelle kirkon hengellisen työn tekijät. Heidän kohdallaan tarkastelu tulee tehdä yksittäistapauksittain samojen kriteereiden perusteella kuin muutoinkin 2) kohdan poikkeusta sovellettaessa.

Lakiesityksessä ei ole otettu huomioon puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen työaikasuojelelun toteutumista. Puolustusvoimien rajaaminen ulkopuolelle sen vuoksi, että heidän työajoistaan on säädetty erikseen, ei ole perusteltua: 1970-luvulta oleva puolustuslaitoksen virkamiesten työaikoja koskeva laki sisältää hyvin vähän nykyiseen työelämään soveltuvia säännöksiä. Rajavartiolaitoksen työaikasuojelelun ei voi jäädä pelkästään virkaehtosopimuksen varaan. Esitys ei millään tavoin ota huomioon sitä, että kummassakin virastossa työ koostuu merkittävässä määrin tavanomaisesta virastotyöaikana tehtävästä asiantuntijatyöstä.

Ristiriitaisuudet tulee poistaa perusteluista. Soveltamisalan ulkopuolelle jäävillä työntekijöillä ei voi olla sitovasti sovittua työaikaa ja heillä pitää olla tosiasiallinen mahdollisuus päättää työajastaan itsenäisesti tätä oikeutta perusteluissa mitenkään rajoittamatta. Tämän vuoksi laissa ja sen perusteluissa on nimenomaisesti ja yksiselitteisesti todettava, että poikkeuksen piiriin kuuluvat työntekijät, joilla ei ole ennalta määriteltyä työaikaa ja joiden työaikaa ei näin ollen myöskään valvota. Puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen virkamiehet tulee saattaa työaikalain piiriin. Perusteluista tulee poistaa kirkon hengellisen työn kategorinen rajaus lain ulkopuolelle.

Työajan määrittelyn, mittaamisen ja valvonnan puute voivat johtaa työttömyysturvassa tilanteeseen, jossa ns. työssäoloehdon kertymiseen tai sovitellun päivärahan maksamiseen liittyvän työaikaedellytyksen ei katsota täytyneen. Tästä syystä työttömyysturvallaissa säädettyä työssäoloehtoaa on muutettava vastaamaan tulevaisuuden työelämän muutoksia. Tarvittavat muutokset on säädettävä tulemaan voimaan samanaikaisesti työaikalain voimaantulon kanssa.

2. Työajaksi luettava aika, 3 §

Esityksessä tunnustetaan työmatkojen aiheuttama kuormittuminen ja sen vaikutukset työturvallisuuteen (epäsuorasti myös työn tuottavuuteen). Valitettavasti esitetty muutos ei

tosiasiallisesti paranna millään tavalla paljon matkustavien asemaa, koska työnantajan on perustelujen mukaan pelkästään kiinnitettävä huomiota palautumiseen.

Näiltä osin esityksen perusteluissa on viitattu työturvallisuuslain 10 §:ään ja todettu, että säännöksen tarkoituksena on korostaa työaikajärjestelyjen merkitystä matkustamisen aiheuttamasta kuormituksesta palautumisessa. Työturvallisuuslain 10 § ei ole pystynyt estämään matkustamiseen liittyvän ongelman syntymistä. Säännös on väljä eikä aseta työnantajalle selkeitä velvoitteita.

Myöskään nyt esitetyssä säännöksessä tai sen perusteluissa ei ole määritelty, mikä on riittävä palautuminen ja millaisia työaikajärjestelyjä työnantajalta käytännössä edellytetään. Tämän johdosta säännös ei ole luonteeltaan tosiasiallisesti velvoittava eikä sen rikkomista voida käytännössä mitenkään todeta eikä sanktioida.

Säännöksessä ei edellytetä työntekijän suostumusta säännöllisen työajan ulkopuolella matkustamiseen, tapahtuipa se minkälaisena vuorokaudenaikana tai minkälaisella reitillä hyvänsä. Kuormitukseltaan ja sitovuudeltaan tällainen matkustaminen voi olla jopa suostumusta edellyttävää varallaoloa ja jopa ylitöiden tekemistä suurempaa. Varallaolon aikana työntekijä yleensä voi päättää vapaa-aikansa käyttämisestä vapaammin kuin matkustaessaan.

Työmatkojen aiheuttaman liiallisen kuormituksen välttämiseksi ja niistä palautumisen varmistamiseksi työmatkoihin käytetty aika tulee lukea työntekijän työajaksi. Vaihtoehtoisena kompromissimallina Akava esittänyt, että matkustaminen edellyttäisi työntekijän suostumusta joko kunkin matkustuskerran osalta tai lyhyen ajanjakson ajaksi kerrallaan.

3. Työaikapankki, 14 §

Perustelujen viittaus työaikapankin perustamisen käsittelyyn yhteistoimintamenettelyssä yhtäältä tunnustaa järjestelmälle kollektiivisen luonteen, mutta jättää siitä sopimisen toisaalta jokaisen työntekijän kanssa erikseen tehtäväksi. Tällöin samalla työpaikalla voisi periaatteessa olla erilaisia työaikapankkeja. Lisäksi yksittäisen työntekijän neuvotteluasema työaikapankin ehtojen suhteen on heikko suhteessa työnantajaan. **Säännöstä on tarkennettava niin, että perustamisesta sovitaan kollektiivisesti ja kukin työntekijä voi itse päättää, haluaako käyttää työaikapankkia jouston välineenä vai ei.**

4. Työaikakirjanpito, 32 §

Työaikakirjanpito on lain toteutumisen seurannan perusta. Työnantaja on velvollinen kirjaamaan tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset työntekijöittäin. Velvoitteen laiminlyönti on käytännössä liian helppoa jättämällä todelliset tunnit kirjaamatta. Niiden osoittaminen ja valvonta on siten hyvin käytännössä liian usein mahdotonta. Käytännössä on esiintynyt tapauksia, joissa työnantaja on kirjannut työaikakirjanpitoon esimerkiksi päivittäiseksi työajaksi poikkeuksetta 7,5 tuntia tosiasiallisesta työajasta huolimatta. **Lain noudattamisen tehostamiseksi Akava esittää, että työnantajan laiminlyödessä työaikakirjanpidon tai sen säilyttämisen, työntekijän omia työaikoja koskevia muistiinpanoja pidettäisiin erimielisyystilanteessa lähtökohtaisesti luotettavana työaikoja koskevana selvityksenä.**

Akava ry

5. Muut kohdat

Esitys ei ota huomioon oikeuslaitoksen tuomareiden ja korkeakoulujen tutkimushenkilöstön työhön liittyviä erityispiirteitä eikä kaikkia varallaoloon liittyviä kysymyksiä, erityisesti poliisin ja rajavartiolaitoksen palveluksessa olevien kohdalla. Akava tulee ottamaan näihin kysymyksiin tarkemmin kantaa ja esittämään muutoksia lausuntomenettelyn aikana. Myös muita, tässä kannanotossa mainitsemattomia asioita tuomme mahdollisesti esiin lausuntomenettelyn yhteydessä.

Helsingissä, heinäkuun 5. päivänä 2017

Kunnioitavasti

Akava ry:n puolesta

Maria Löfgren, johtaja, työelämäasiat, p. 040 5682798, maria.lofgren@akava.fi ja
Esa Schön, Akavan edustaja työaikalakityöryhmässä, johtava lakimies (Tradenomiliitto TRAL ry),
040 8234892, esa.schon@tral.fi

¹ Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n työmarkkinatutkimus, 2016



EK:n eriävä mielipide työaikatyöryhmän mietintöön

Yleistä

Työryhmän tehtävänä on ollut asettamispäätöksen mukaan päivittää työaikalain säännökset 2020-luvun tarpeisiin. Työryhmän on tullut työssään ottaa huomioon mm. yritysten toimintaympäristössä ja yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset. EK:n mielestä työryhmän mietinnössä ei kuitenkaan ole ehdotettu työaika sääntelyyn sellaisia muutoksia, joilla otettaisiin riittävällä tavalla huomioon yritystoiminnan ja työntekotapojen muuttuminen sekä tulevaisuuden työhön liittyvät tarpeet. Esitys ei sisällä työmarkkinoiden kaipaamia uudistuksia, jotka johtaisivat työpaikkojen lisääntymiseen ja työllisyysasteen kasvuun.

Työryhmän työssä on käynyt ilmi, että työmarkkinoiden osapuolilla on eriäviä näkemyksiä siitä, miten lakia olisi uudistettava tulevaisuuden tarpeita silmällä pitäen. Yksimielisyyttä ei ole työryhmässä saavutettu keskeisistä säännöksistä, kuten soveltamisalasta, jaksotyöstä ja yötyöstä. Näiltä osin on esiintynyt syviä näkemuseroja, joiden yhteen sovittaminen on osoittautunut vaikeaksi.

Esitys pohjautuu pitkälti voimassa olevaan työaikalakiin. Esityksessä on ehdotettu muutettavaksi useita keskeisiä lain säännöksiä, mikä aiheuttaisi lähivuosina sekä yritysten että työntekijöiden kannalta haitallista oikeudellista epävarmuutta siitä, mikä on uuden lain täsmällinen sisältö. Voimassa olevan lain säilyttämisellä vältettäisiinkin oikeustilan muuttumisesta väistämättä seuraava epävarmuus. Tulkinnallisen epäselvyyden poistumiseen meni pitkä aika, kun taas nykylain tulkinta on suurelta osin vakiintunut. Vakiintuneen oikeustilan säilyttäminen on itsessään merkityksellistä.

EK:n mielestä näissä olosuhteissa työaikalain uudistamisen valmistelua ei tule jatkaa mietinnön pohjalta.

EK lausuu seuraavassa ministeriön esityksen keskeisimmistä epäkohdista.

Soveltamisala

Työaikalain soveltamisala on ollut keskeinen lain uudistamisessa esillä ollut kysymys. EK:n mielestä nykyisen työaikalain soveltamisalan ongelmana on ollut se, että lakia pääsääntöisesti sovelletaan silloinkin, kun työn luonne ei edellytä työhön käytetyn ajan seuraamista vaan tehtävien suorittamista valvotaan lähinnä työn tuloksen perusteella. Tällaisia henkilöitä työskentelee yrityksissä tyypillisesti erilaisissa itsenäisissä ja vastuullisissa asiantuntijatehtävissä sekä keskijohdossa. Tällaiset henkilöt tulisi yksiselitteisemmin rajata lain soveltamisen ulkopuolelle.

Esityksessä ei ole ehdotettu merkittäviä muutoksia lain soveltamisalaan. EU:n työaikadirektiivin sallimat poikkeukset tulisi käyttää täysimääräisesti hyödyksi. Tämä olisi perusteltua, koska lain soveltamisala on nykyisellään varsin laaja.



Soveltamisalapoikkeukset ovat yhteydessä lakiesityksen 13 §:ssä tarkoitettuun joustotyöaikaan. Joustotyöaika ei välttämättä merkitse, että työn järjestelyjen joustavuus lisääntyisi, sillä joustotyöaikaa koskeva sopimus olisi irtisanottavissa, jolloin työntekijä palaisi lähtökohtaisesti yleisten työaikasääntöjen alaisuuteen. Koska esityksen perusteella joustotyöajalle ei jäisi joustavuutta aidosti lisäävää käyttöalaa, EK vastustaa sitä koskevaa esitystä.

Yötyö

Voimassa oleva laki kieltää lähtökohtaisesti yötyön teettämisen. Yötyön tarve on viime vuosina lisääntynyt, kun palveluille on entistä enemmän kysyntää vaihtelevina vuorokaudenaikoina. Vähittäiskauppojen aukioloaikojen vapauttaminen on ollut merkittävä osa tätä suuntausta. Työaikalain tulee pysyä yhteiskunnassa ja kuluttajien asiointitottumuksissa tapahtuneen kehityksen rinnalla.

Lakiesitys sallisi yötyön säännöllisen teettämisen vain laissa mainituissa töissä ja muutoin poikkeusluvalla. EK:n mielestä yötyö tulisi yhteiskunnan muutosten vuoksi sallia kaikenlaisissa töissä. Tällä tavoin laki vastaisi paremmin myös tulevaisuuden tarpeisiin. Yötyön vapauttamiselle ei ole EU-sääntelystä kukaan johtuvia esteitä.

Lakiesityksessä on pyritty jonkin verran ottamaan huomioon yötyön lisääntynyttä tarvetta. Esityksen erittäin merkittäväksi epäkohdaksi jää kuitenkin se, että vähittäiskaupan yötyökieltoa ei olla esittämässä purettavaksi. Tämä on ristiriidassa sen kanssa, että kauppojen aukioloaikojen rajoituksista on luovuttu kumoamalla liikeaikalaki. Yötyön rajoitusten säilyttäminen voisi pahimmillaan mitätöidä kauppojen aukioloaikojen vapauttamisen.

Työaikapankki

Lakiesitykseen on otettu työaikapankkia koskeva pykälä. Työaikapankit voivat parhaimmillaan toimia mekanismeina, joilla tasoitetaan vaihtelevaa työn määrää ja jotka mahdollistavat työntekijöille vapaan pitämisen hiljaisempina aikoina. Työaikapankkijärjestelyt ovat hyödyllisiä sekä työnantajille että työntekijöille, mistä osoituksena on se, että useiden alojen työehtosopimuksiin on otettu asiaa koskevia määräyksiä.

Nyt esitetty työaikapankkisäännös ei EK:n mielestä vastaa tyydyttävällä tavalla työelämän tarpeisiin. Säännös jää kauas joustavuudesta, jonka on luonteenomaista työehtosopimuksin sovituille työaikapankeille. Näille järjestelyille on ominaista, että myös säännöllistä työaikaa saadaan siirtää pankkiin. Esitetyn säännöksen mukaan työaikapankkiin voitaisiin siirtää vain säännöllisen työajan lisäksi tehtäviä tunteja, mitä on pidettävä vakavana puutteena. Esitetystä muodosta säännös johtaisi käytännössä työaikapankkeihin, joiden käyttäminen lyhentäisi säännöllistä työaikaa. Jousto olisi näissä työaikapankeissa yksisuuntaista, eikä se edistäisi työaikapankkien käyttöönottoa. Säännös toisi varsin vähän uutta nykytilaan, jossa työaikalaisien samoin kuin liukuvan työajan kertymien muuttaminen vapaaksi on jo mahdollista.

Lakiin otettava säännös, jotta se olisi käytännön työelämässä hyödyllinen, tulisi muotoilla mahdollisimman yleisluontoiseksi siten, että se mahdollistaisi työpaikalla sovittavat monipuoliset järjestelyt. Nyt esitetty pykälä ei palvele tätä tarkoitusta. Säännös perustuu eri periaatteille kuin



työehtosopimuksissa sovitut työaikapankit. Tästä johtuu, että säännös ei toimi hyvänä esimerkkinä työehtosopimusten edelleen kehittämiseksi vaan saattaa viedä työehtosopimuskäytäntöä ei-toivottuun suuntaan.

Jaksotyö

Nykyllaissa on yksityiskohtainen luettelo niistä töistä, joissa voidaan teettää jaksotyötä. Esityksen mukaan jaksotyön käyttöala joiltain osin laajenisi. Toisaalta jaksotyötä ei voitaisi enää teettää mm. elokuvien ja tv-sarjojen tuotannossa, millä on erittäin haitallisia vaikutuksia koko alalle. EK:n mielestä lähtökohdana olisi tullut olla jaksotyön laajempi salliminen. Jaksotyö tulee lisäksi jatkossakin sallia elokuvien ja tv-sarjojen valmistuksessa.

Paikallinen sopiminen

EK kannattaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämistä erityisesti työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Lakiesityksen mukaan sopimismahdollisuudet laajentuisivat jossain määrin työajan järjestämisessä keskimääräiseksi, mutta sopiminen voitaisiin estää työehtosopimuksella. Keskimääräisen työajan käyttöä sopimukseen perustuen tulisi EK:n mielestä vielä laajentaa sekä lisätä sopimismahdollisuuksia erityisesti lisä-, ylityö- ja sunnuntaityökorvauksiin. Tässä suhteessa esitys jää selvästi vajaaksi.

Toisin sopimisen ydinaluetta ehdotetaan jopa kavennettavaksi, kun kansallisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksettavasta korvauksesta ei voitaisi edes työehtosopimuksella sopia lakisääteistä tasoa alhaisemmin. EK ei voi hyväksyä tätä sopimisen rajoitusta.

Työvuoroluettelo

Lakiesityksen mukaan työvuoroluettelo olisi laadittava vähintään viikoksi ja se olisi toimitettava työntekijöiden tietoon viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Työvuoroluettelon muuttaminen ei olisi edelleenkään mahdollista kuin työntekijän suostumuksella tai painavasta syystä. Työnantajan olisi näin ollen tiedettävä työntekijän säännöllisen työajan sijoittuminen viimeistään kaksi viikkoa ennen työvuoroluettelon kattaman ajanjakson päättymistä.

EK toteaa, että työvuoroluettelon laatimismahdollisuudet riippuvat siitä, kuinka hyvin työnantaja voi ennakoida tarjolla olevan työn ajallista sijoittumista. Tämä vaihtelee työn luonteen ja toiminnan erityispiirteiden mukaan. Kunkin alan tarpeita on huomioitu sillä, että työvuoroluettelosta on otettu määräyksiä työehtosopimukseen. Työaikalaki tulee puolestaan yleislakina sovellettavaksi kaikenlaiseen työhön. Sen vuoksi työvuoroluetteloa koskeva lain säännös tulee säilyttää riittävän joustavana työn järjestelyjen kannalta.

Esitys johtaisi siihen, että työnantajan halukkuus sopia korkeasta osa-aikaisesta työajasta vähenisi silloin, kun työajan sijoittumista ei voitaisi määrittää etukäteen. Koska säännöllinen työaika olisi suunniteltava jopa kaksi viikkoa aikaisemmin, työnantajan olisi järkevää sopia vähäisestä kiinteästä työajasta ja täydentää työvoiman tarvetta tarjoamalla työntekijälle myöhemmin



7.7.2017

4 (4)

lisätyötä. Esitetty säännös ylittää on vastoin pyrkimyksiä vahvistaa työvuoroluettelon asemaa ja työvuorojen sijoittumisen ennakoitavuutta. Se lisäisi todennäköisesti ns. vaihtelevan työajan työsopimusten määrää.

Matkustamiseen käytetty aika

Esityksessä ei ehdoteta muutettavaksi pääsääntöä siitä, että matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi. Uutta olisi se, että työnantajan olisi turvattava työntekijälle matkustamisen jälkeä mahdollisuus riittävään palautumiseen. Tältä osin ei ole esityksen perusteella selvää, tuleeko työnantajan valvoa työntekijän palautumista matkustamisesta yksilöllisesti. Tällainen ajatus olisi käytännön työelämälle vieras. Niin ikään esityksestä ei käy selville, mitä käytännön toimia palautumisen varmistaminen vaatisi työnantajalta. Työn liian kuormittavuuden ehkäiseminen on joka tapauksessa osa työnantajan työsuojeluvastuuja. EK:n mielestä erillistä säännöstä matkustamiseen käytetystä ajasta ei tarvita työaikalakiin.

Mika Kärkkäinen
EK

5.7.2017

Työ- ja elinkeinoministeriö TEM

Luonnos hallituksen esitykseksi työaikalain uudistamiseksi

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n eriävä mielipide

Työaikojen sääntelyn ensisijaisena tarkoituksena on turvata työntekijälle terveelliset ja turvalliset työolot. Tämä on lähtökohtana myös Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa kuten Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa ja monissa ILO:n sopimuksissa. Sama periaate ilmenee myös työaikadirektiivistä (2003/88/EY) ja Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännöstä. Näin ollen työajoista säädettäessä lähtökohtana tulee olla työntekijän suojelun toteutuminen.

Uudistetun työaikalain tulee luonnollisesti ottaa huomioon uudet työn tekemisen tavat ja muodot, kuitenkin niin, että työntekijää suojellaan liiallisilta ja kuormittavilta työajoilta ja -tavoilta. Työntekijöiden työhyvinvointi ja työssäjaksaminen tulee turvata jatkossakin etenkin, kun yhteiskuntapoliittisena tavoitteena on pidentää työuria. Lisäksi tutkimuksellinen tieto osoittaa, että työajoilla ja niiden järjestämisen tavoilla on terveydellisiä ja sosiaalisia vaikutuksia.

Ehdotettu luonnos uudeksi työaikalaksi on STTK:n näkemyksen mukaan monin osin ongelmallinen ja tulkinnanvarainen. Alla ilmenevin perustein STTK katsoo, että ehdotusta ei voida hyväksyä.

2 § Poikkeukset soveltamisalasta, erityisesti kohdat 2 ja 4

Työaikalain tarkoituksena on suojella työntekijän työturvallisuutta ja terveyttä. Työaikaosuojelu kuuluu kaikille, joten työaikalain soveltamisalan tulee olla laaja. Ehdotetun 2 §:n 2 kohta on muotoilultaan niin tulkinnanvarainen, että sen voidaan katsoa laajentavan soveltamisalapoikkeuksen käyttöalaa. Käytännön syitä tai muita perusteita soveltamisalapoikkeuksen laajentamiselle nykyisestä ei ole. Asiantuntija- ja toimihenkilötyön tulee olla jatkossakin lain soveltamisalan piirissä. Soveltamisalan ulottuvuutta ei voida perusteluissa todetun mukaisesti määritellä esimerkiksi yrityksen koon, tiettyjen ammattien tai tehtävien perusteella, vaan työntekijän tosiasiallisen johtoaseman perusteella.

5.7.2017

Työntekotapojen muuttumisen aiheuttamat joustotarpeet on mahdollista ottaa huomioon yksittäisten säännösten osalta. Ehdotukseen onkin lisätty säännös joustotyöstä, jonka tarkoituksena on mahdollistaa joustavampi tapa sijoittaa työaikaan tarkoituksenmukaisella tavalla. Soveltamisalapoikkeussäännöksen ja joustotyösäännöksen soveltamisalat ovat kuitenkin niin tulkinnanvaraiset ja osin jopa päällekkäiset, että niiden käyttöala jää epämääräiseksi ja tulkinnanvaraiseksi. Soveltamisalapoikkeuksen käyttöalan tulee olla niin selkeästi määriteltä, ettei lain soveltamisalaan kuulumisesta ole epäselvyyttä.

STTK:n esitys työaikalain 2 §:n 2 kohtaan:

”työhön, jossa työntekijän itsenäisen aseman ja johtamistehtäviin rinnastettavien työtehtävien luonteen perusteella on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus päättää työajastaan” tai

”työhön, jossa työntekijän itsenäisen aseman ja johtamistehtäviin rinnastettavien työtehtävien perusteella työaika ei määritellä eikä valvota ja työntekijällä on oikeus sekä tosiasiallinen mahdollisuus päättää työajastaan”.

Soveltamisalapoikkeuksen soveltamisalaan ehdotetaan lisättäväksi kohta 4, jonka mukaan työaikalakia ei sovelleta rajavartiolaitoksen työhön. STTK katsoo, että rajavartiolaitoksen virkamiesten työn sulkeminen työaikalain soveltamisen ulkopuolelle on työaikadirektiivin näkökulmasta kyseenalaista. Komission tulkintaohjeessa (COM(2017) 2601 final) todetaan, *”...Tämän seurauksena soveltamisalan ulkopuolelle jättäminen ei riipu siitä, kuuluvatko työntekijät jollekin direktiivissä 89/391/ETY tarkoitetulle alalle, vaan pikemminkin työntekijöiden näillä aloilla suorittamien tiettyjen yksittäisten tehtävien luonteesta.” ja ”Työaikadirektiiviä sovelletaan näin ollen asevoimien, poliisivoimien tai pelastuspalvelun toimintaan. Sitä sovelletaan myös muihin erityisiin julkisiin tehtäviin, kunhan ne suoritetaan tavanomaisissa olosuhteissa.”*

Rajavartiolaitoksen virkamiehiä ei voida kategorisesti sulkea työaikalain soveltamisen ulkopuolelle.

STTK katsoo, että ehdotetun työaikalain 2 §:n 1 momentin kohta 4 tulee poistaa.

Tällä hetkellä osaan puolustusvoimien virkamiehistä sovelletaan työaikalakia valtion virkamiesten työajoista annetun asetuksen nojalla. Asetus ehdotetaan kumottavaksi. Muutos ei saa johtaa siihen, että nyt työaikalain soveltamisen piirissä olevat jäävät lain soveltamisen ulkopuolelle.

5.7.2017

3 § Työaika

Ehdotetun säännöksen mukaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä ole samalla pidettävä työsuorituksena. Lisäksi työnantajan olisi työaikajärjestelyin varmistettava, että työntekijälle turvataan matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen.

Työssä matkustaminen on lisääntynyt ja muodostunut osaksi monen työntekijän työnkuvaa. Matkustamisen aikana työntekijä on käytännössä sidottu aikaan ja paikkaan, eikä voi tosiasiallisesti päättää ajankäytöstään toisin. Matkustaminen on niin kiinteästi sidoksissa työhön, ettei sitä voida laskea työntekijän lepoajaksi. Työaikadirektiivin tulkintakäytännössä lepoajalla tarkoitetaan aikaa, jolloin työntekijä ei ole millään tavoin sidottu työhönsä eikä ole velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä. Matka-aika lisättynä työajalla saattaa kokonaisuutena muodostua kuormittavaksi sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista vaikeuttavaksi tekijäksi.

Ehdotettu muotoilu tulee aiheuttamaan tulkintaongelmia siltä osin, kuin työntekijä ja työnantaja arvioivat ovatko esimerkiksi liikennöintivälineessä kirjoitetut sähköpostiviestit työsuorituksia vai eivät. Ongelmallisia ovat myös tilanteet, joissa työntekijä on kuljettanut esimerkiksi potilaan toisella paikkakunnalla sijaitsevaan sairaalaan ja joutuu kuljettamaan ambulanssin takaisin työpaikalle. Paluumatkaa ei välttämättä katsota työajaksi. Työnantajan tulkintaetuoikeudesta voi seurata se, että selvät työsuoritukset jäävät työajaksi katsomatta. Vastaavalla tavalla riittävän palautumisen käsite on niin tulkinnanvarainen ja subjektiivinen, että se aiheuttaa käytännön työelämässä epäselviä tilanteita. Työaikadirektiivi määrittelee sekä vuorokausi- että viikkokohtaiset vähimmäislepoajat, joista voidaan poiketa vain direktiivin sallimin mahdollisuuksin, joten nämä lepoajat tulee turvata myös matkustamisen osalta.

Lepoaika tulee määritellä lain tasolla Euroopan unionin ratkaisukäytäntöä vastaavalla tavalla. Lepoaika tulee määritellä ajaksi, jolloin työntekijä ei tee työtä eikä ole työnantajan käytettävissä. Työntekijällä ei voi lepoaikana olla työnantajaan nähden mitään velvoitteita, jotka estävät häntä vapaasti ja keskeytyksettä keskittymästä omiin intresseihinsä. Lepoajan määrittely on välttämätöntä työn ja vapaa-ajan selkeälle erottelulle sekä tarpeellinen ottaen huomioon, että työ ulottuu vapaa-ajalle yhä enenevässä määrin.

STTK:n esitys:

”Matkustaminen säännöllisenä työaikana on työajaksi luettavaa aikaa. Matkustaminen säännöllisen työajan ulkopuolella tulee lukea

5.7.2017

työajaksi, jos matkustamisen aikana tehdään työtä. Matkustamista ei tule missään tilanteessa lukea osaksikaan lepoaikaa.”

4 § Varallaolo

Ehdotettu varallaolosäännös vastaa pääsääntöisesti nykyistä säännöstä.

Kuten nykyisinkin varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-aikaa. Säännöstä on pidetty tulkinnanvaraisena ja riittämättömänä oikeussuojan takeena. Säännöksen perusteluissa pitäisi avata tarkemmin se, mitä kohtuuttomuudella tarkoitetaan. Säännöksen tasolla pitäisi ratkaista kysymys siitä, mitä kohtuuttomuudesta seuraa (onko kohtuuton varallaoloaika työaikaa tai pitääkö kohtuuttomasta varallaolojärjestelmästä luopua sekä mikä taho tämän kohtuuttomuuden todentaa). Työnantajan tulkintaetuoikeus heikentää merkittäväällä tavalla työntekijän mahdollisuuksia kyseenalaistaa varallaolojärjestelmän kohtuuttomuus.

Voimassa olevan työaikalain perusteluissa todetaan: Jos työtehtävät toistuvat varallaolon aikana ”niin lyhyin väliajoin, että työntekijän on katsottava olevan jatkuvasti sidottu työhönsä, on tehtävien väliset vapaahetketkin luettava työajaksi (TN 857–69 ja 503–58).” Tämä käsitys työajaksi luettavasta ajasta tulee varmistaa jatkossakin.

STTK katsoo, että kohtuuttomuuden arvioinnista ja sen vaikutuksista tulee säännellä siten, ettei tulkinnanvaraisuutta ole.

7 § Jaksotyöaika

Jaksotyöaikaa koskeva säännös on poikkeuksellinen tapa järjestää työaikaa. Säännöksessä mainitut alat perustuvat työaikadirektiivissä mainittuihin aloihin. Ehdotettu säännös laajentaa jaksotyön käyttöalaa nykyisestä, mitä ei voida pitää hyväksyttävänä. Nykyisin jaksotyön soveltamisalan ulkopuolella olevat palo- ja pelastustoimi sekä ensihoito olisivat jatkossa jaksotyösäännöksen piirissä. Mainittujen alojen työaika on järjestettävissä nykyisellä tavalla jatkossakin, eikä tarvetta jaksotyön käyttöönotolle siten ole. Lisäksi jaksotyöstä voidaan sopia työ- ja virkaehtosopimuksissa, joten tarvetta tuoda edellä mainitut alat pykälän soveltamisalan piiriin ei tästäkään syystä ole.

Pelastustoimen työaika on aina järjestetty työaikalaista poikkeavin järjestelyin. Käytetyin työaikamuoto on ollut ja on edelleen vuorokausirytmiin perustuva työaikamalli, jossa työskennellään yhtäjaksoisesti 24 tuntia ja tämän jälkeen seuraa lepoaika (24 h) ja kahden vuorokauden vapaa. Työaika on toteutettu

5.7.2017

aluehallintoviranomaisen myöntämällä poikkeusluvulla. Vastaavia poikkeuslupia on myönnetty runsaasti myös ensihoitoon. Keskimääräinen viikkotyöaika kyseisessä mallissa on 42 tuntia. Työaikalaki mahdollistaa kyseisen työaikamallin toteuttamisen myös valtakunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa, joskaan tätä mahdollisuutta ei ole käytetty.

Kyseinen työaika on havaittu pelastustoimeen parhaiten sopivaksi. Myös nykyisen työaikalain yksityiskohtaisissa perusteluissa on kahdessa kohtaa erikseen todettu palomiesten työajan perustuvan vuorokautiseen työaikaan. Pelastustoimi ja ensihoito ovat ns. yövartijatoimintaa, jossa ollaan jatkuvassa toiminta- ja pelastusvalmiudessa. Työlle on ominaista, että työtä tehdään vain aika ajoin erityisesti virka-ajan ulkopuolella. Kansalaisten kannalta on oleellista, että onnettomuustilanteissa apu on nopeasti saatavilla. Vuorokautinen työaikamalli sopii parhaiten pelastustoimen ja ensihoitoyksikön työhön. Vallitsevaa toimivaa käytäntöä ei tule muuttaa uusilla työaikamalleilla.

Lisäksi on epäselvää, mitä 8. kohdan toimintoihin kiinteästi liittyvillä tukitehtävillä tarkoitetaan. Kirjauksella ei pidä laajentaa jaksotyön käyttöalaa tältäkään osin.

STTK kiinnittää huomiota myös siihen, että 25 §:ssä säännelty 11 tunnin vuorokausilepo on jaksotyössä mahdollista lyhentää työn järjestelyihin liittyvistä syistä yhdeksään tuntiin. Vuorokausilevon tarkoituksena on turvata työntekijälle riittävä palautuminen työstä ja taata työntekijälle työstä irrottautumisen mahdollisuus. Pykälän sanamuoto mahdollistaa vähimmäislepoajasta poikkeamisen liian väljin edellytyksin, mikä heikentää lepoajan tarkoituksen toteutumista.

STTK katsoo, että jaksotyön käyttöalaa ei tule laajentaa palo- ja pelastustoimeen, ensihoitoon, terveyden- ja sairaanhoidon palveluihin eikä toimintoihin kiinteästi liittyviin tukitehtäviin.

13 § Joustotyöaika

Joustotyöaikaa koskeva säännös olisi uusi ja sen tarkoituksena on mahdollistaa joustavien työaikojen käytön työssä, joka on ajasta ja paikasta riippumatonta, ja jossa työnantaja ei välittömästi ohjaa ja valvo työntekijää. Joustotyöajan käsite on sisällöltään lähes identtinen ehdotetun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua soveltamisala-poikkeussäännöksen kanssa. Tämä tulee väistämättä aiheuttamaan työpaikoilla tulkintaongelmia. Käytännössä edellä mainitun lainkohdan laajasta tulkinnasta saattaa seurata se, että joustotyön käyttöalaa jää hyvin kapeaksi. Lain suojeluperiaatteen vuoksi lain soveltamisalan pitää olla

5.7.2017

laaja, sillä tarvittavaa joustoa olisi mahdollista saada käyttöön tässä säännöksessä tarkoitettulla joustotyöllä. Yksityiskohtaisissa perusteluissa ei pidä rajata joustotyön käyttömahdollisuutta tiettyihin ammatti- tai henkilöstöryhmiin.

STTK katsoo, että ehdotettu työaikalain soveltamisalapoikkeuksen 2 §:n 2 kohta on ristiriidassa joustotyötä koskevan 13 §:n kanssa. Säännösten soveltamisalat tulee määritellä siten, ettei epävarmuutta säännösten soveltamisalasta ole.

14 § Työaikapankki

Työaikapankkia koskeva säännös on uusi ja sen tarkoituksena on säännellä työaikapankin reunaehdoista tilanteessa, jossa työehtosopimuksessa ei ole järjestelmästä sovittu. Säännös on tulkinnanvarainen, kun kyse on järjestelmän käyttöönotosta ja toisaalta yksittäisen työntekijän järjestelmään liittymisestä. Säännöksestä pitäisi käydä selkeämmin ilmi se, miten järjestelmä otetaan käyttöön ja lakkautetaan (kollektiivisuus) ja se, miten yksittäinen työntekijä siihen voi liittyä tai siitä irtaantua. Tavoitteena pitää olla, että työaikapankin käyttöönotosta ja siihen sovellettavista ehdoista neuvotellaan yhteisesti. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta järjestelmään liittymisen pitäisi edellyttää nimenomaista sopimista. Lisäksi työntekijällä pitäisi olla oikeus disponoida yksittäisistä siirrettävistä eristä, kuten asiasta on ehdotuksessa säänneltykin. Työaikapankin säännöksillä ei saa vaikuttaa heikentävästi lisä- ja ylityön määräytymiseen ja niiden kompensoimiseen.

STTK katsoo, että työaikapankkia koskevaa säännöstä pitää täsmentää järjestelmään käyttöönoton, siihen liittymisen, järjestelmän lakkauttamisen ja siitä irtaantumisen osalta.

17 § Työntekijän suostumus

Ehdotetun säännöksen mukaan lisätyöstä saisi jatkossakin sopia työ sopimuksessa, ellei kyse olisi TSL 1:11 mukaisesta vaihtelevasta työajasta (esim. 0–40 h/vko). Vaihtelevaksi työaikasopimukseksi ei siis katsottaisi kiinteästä osa-aikatyöstä tehtyä sopimusta. Tämä on selvä epäkohta ja asettaa osa-aikatyötä tekevät työntekijät perusteettomasti eriarvoiseen asemaan sen perusteella, miten osa-aikaisuutta koskeva kirjaus on työ sopimukseen tehty. Valitusta sääntelytavasta voi seurata se, että 0-sopimusten sijaan aletaan käyttää alhaista kiinteää tuntimäärää ja joustoa haetaan pysyvän lisätyösuostumuksen avulla. Näin ollen nykyinen 0-sopimuksia koskeva problematiikka siirtyy toiseen osa-aikatyömuotoon. Lainsäädäntöä uudistettaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, ettei

5.7.2017

muutoksilla aiheuteta tietoisesti uusia tulkinta- ja yhdenvertaisuusongelmia.

STTK katsoo, että missään osa-aikatyön muodossa ei saa sopia lisätyösuostumuksesta työsopimuksessa.

34 § Poikkeaminen työehtosopimuksella

Ehdotetun säännöksen 3 momentin perusteella työehtosopimusosapuolet voivat sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämisestä työehtosopimuksessa määrätyillä aloilla ja tehtävissä. Säännös perustuu työaikadirektiivin ns. opt out -poikkeamismahdollisuuteen, jonka perusteella työaika voidaan pidentää huomattavasti yli laissa säädetyn 48 tunnin enimmäismäärän. Säännöksen perusteluissa ei ole tuotu esiin syitä tai erityisiä aloja, joiden tarpeisiin säännös tarvitaan. Opt out -järjestelmä ei ole ollut Suomessa käytössä aiemmin. STTK katsoo, että järjestelmää ei ole syytä ottaa käyttöön jatkossakaan.

STTK ei kannata opt out -säännöksen lisäämistä työaikalakiin.

38 § Poikkeaminen työsopimuksella

Ehdotetun säännöksen tarkoituksena on mahdollistaa ns. kokonaispalkkaussopimus tiettyjen pykälässä mainittujen työntekijöiden osalta. Säännös on tulkinnanvarainen ja kytköksessä ehdotetun lain soveltamisalapoikkeussäännöksen 2 §:n 1 momentin kohtiin 1 ja 2 sekä joustotyöhön. Nämä kolme säännöstä muodostavat varsin epämääräisen kokonaisuuden, mikä saattaa aiheuttaa merkittäviä tulkintaongelmia työpaikoilla. Näin ollen kunkin säännöksen soveltamisalaa pitää täsmentää 2 §:n ja 13 §:n yhteydessä esiintuotujen näkökulmien valossa. Lähtökohtaisesti kokonaiskorvauksesta voisi sopia joustotyönkin osalta, jos joustotyön ja soveltamisalapoikkeuksen välinen suhde on riittävän selkeä.

STTK katsoo, että säännöksen soveltamisala edellyttää täsmentämistä ottaen huomioon, mitä yllä on esitetty 2 ja 13 §:n osalta säänneltäväksi.

6.7.2017

ERIÄVÄ MIELIPIDE TYÖAIKALAKITYÖRYHMÄN MIETINTÖÖN

Työ- ja elinkeinoministeriön asettama työryhmä on valmistellut työaikalain uudistamista koskevan mietinnön. Mietintö on laadittu hallituksen esityksen muotoon.

Vastustan mietinnössä ja hallituksen esitysluonnoksessa esitettyjä ehdotuksia siltä osin kun kyse on yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen osapuolista ja menettelytavoista. Katson, että esitys ei ole toteuttamiskelpoinen mietinnössä esitettyssä muodossa.

Työryhmän mietinnön esitys ei ratkaise työpaikkasopimisen ongelmaa. Esitetty malli on hyvin ongelmallinen perustuslain turvaaman yhdistymisvapauden ja yhdenvertaisuuden kannalta ja lisäksi se lisäisi työmarkkinoiden ja työelämän sääntelyn sekavuutta ja monimutkaisuutta. Annan näin ollen eriävän mielipiteeni työryhmän mietintöön.

Muilta osin totean, että esitys on monin paikoin ristiriitainen sekä perusteluiltaan puutteellinen. Muun muassa esityksen soveltamisalaa ja toisaalta joustotyötä koskevat säännökset ovat osittain päällekkäisiä ja olisivat esitettyssä muodossa todennäköisesti omiaan aiheuttamaan tulkintaongelmia sekä riitoja työpaikoilla. Lisäksi katson, että mietinnössä esitetyn kaltaiselle sunnuntaityötä koskevalle sääntelylle ei ole nyky-yhteiskunnassa perusteita ja se tulisi poistaa esityksestä. Vaihtoehtoisesti voitaisiin sallia työnantajan ja työntekijän sopia paikallisesti sunnuntaityön korvaamisesta. Kokonaisuudessaan katson, että mietinnössä esitetyt muutokset eivät riittävällä tavalla vastaa hallitusohjelman täytäntöönpanosuunnitelman mukaisiin tavoitteisiin yksinkertaistaa sääntelyä sekä vähentää sen noudattamisesta ja valvonnasta aiheutuvia yritysten ja hallinnon kustannuksia.

Tässä eriävässä mielipiteessä käsittelem yksityiskohtaisemmin kuitenkin ainoastaan esityksen paikallisen sopimisen osapuolia ja menettelytapoja koskevia ehdotuksia.

Tiivistelmä näkemyksistä

1. Luottamusmiesjärjestelmä on työehtosopimuksen kiinteä osa, joka voi tulla sovellettavaksi vain silloin, kun työehtosopimusta noudatetaan työehtosopimuslain perusteella. Luottamusmiesjärjestelmä ei tule sovellettavaksi yleissitovuuden (TSL 2:7) perusteella työehtosopimusta soveltavissa yrityksissä.
2. Luottamusmiestä paikallisen sopimisen osapuolena edellyttävä sääntely, silloin kun paikallinen sopiminen perustuu yleissitovan työehtosopimuksen määräykseen, ei turvaa hallitusohjelman mukaista tavoitetta saattaa järjestäytymättömät yritykset järjestäytyneiden yritysten kanssa paikallisen sopimisen osalta samaan asemaan.
3. Mietinnössä esitetty luottamusmiestä edellyttävä sääntely pakottaisi työntekijöitä järjestäytymään, jos työpaikoilla halutaan sopia. Koko henkilöstöllä yhdessäkään ei olisi mahdollisuutta sopia työehdoista, lukuun ottamatta säännöllisen työajan järjestelyjä, vaikka he niin haluaisivat.
4. Mietinnössä esitetty malli johtaisi siihen, että järjestäytymättömiä työntekijöitä kohdeltaisiin työelämässä heikommin kuin järjestäytyneitä työntekijöitä. Järjestäytymättömät työntekijät eivät voisi osallistua luottamusmiehen valintaan eivätkä myöskään työpaikkasopimiseen. Tällainen sääntely olisi perustuslain ja kansainvälisten sopimusten turvaaman yhdistymisvapauden vastaista.
5. Korkein oikeus antoi toukokuun 2017 lopulla ennakkoratkaisun (KKO 2017:29) luottamusvaltuutetun ja luottamusmiehen asemasta. Ratkaisu on huomioitava nyt tehtävässä uudistuksessa laajemmin kuin mitä esityksen perusteluihin on kirjattu. Korkeimman oikeuden linjausten mukaan ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei ole hyväksyttävä peruste erilaiseen kohteluun työelämässä. Lainsäädäntö, jossa vain järjestäytyneitä työntekijöitä edustava luottamusmies kelpaisi paikallisen sopimisen osapuoleksi, ei olisi yhdistymisvapauden eikä korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevien linjausten mukainen, koska se sulki järjestäytymättömät työntekijät paikallisen sopimisen ulkopuolelle ja asettaisi heidät siten eri asemaan.
6. Työnantajien ja työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi luottamusmies ei voi olla aina ainoa työntekijöiden edustaja edes työehtosopimusta koskevilla kysymyksillä, vaikka työehtosopimuksessa olisi näin määrätty. Ei ainakaan silloin, kun työnantaja noudattaa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella.

7. Työaikalaisissa on vuodesta 2001 saakka toteutettu yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan mahdollisuus sopia säännöllisen työajan järjestelyistä työehtosopimuksessa määritellyissä rajoissa siten, että sopijakumppanina voi luottamusmiehen lisäksi olla työsopimuslaisia määritelty luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön valitsema edustaja tai koko henkilöstö yhdessä. Tämän mallin laajentaminen soveltuvien osin kaikkeen työaikoja koskevaan paikalliseen sopimiseen saattaisi järjestäytymättömät yritykset yhdenvertaiseen asemaan järjestäytyneiden yritysten kanssa. Ratkaisu ottaisi kuitenkin huomioon ne erot, jotka liittyvät siihen, noudattaako yritys työehtosopimusta normaalisitovana (järjestäytynyt yritys) vai yleissitovana (järjestäytymättömän yritys). Malli asettaisi myös työntekijät keskenään yhdenvertaiseen asemaan.
8. Mietinnön esityksen 36 § tulee muotoilla alla olevalla tavalla:

”Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus on tehtävissä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä.

Jos työehtosopimuksessa osapuoleksi on määrätty luottamusmies, sopimuksen saa kuitenkin tehdä myös työntekijöiden valitsema luottamusvaltuutettu tai jos tällaista ei ole valittu, muu henkilöstön valitsema edustaja tai koko henkilöstö yhdessä.”

Yleistä

Hallituksen esitysluonnoksessa esitettyjen paikallista sopimista koskevien ratkaisuiden vaikutukset koskevat laajaa yritysten ja työntekijöiden joukkoa. Työnantajayritykset jakautuvat niin sanottuihin normaalisitovaan, yleissitovaan ja vapaaseen kenttään. Nyt esitetyn osalta on pääasiassa kyse yleissitovien työehtosopimusten soveltamisen piirissä toimivien noin 50 000 työnantajayrityksen asemasta. Yleissitovuuden piirissä on selvästi yli puolet työnantajayrityksistä.

Käytännön sopimisen näkökulmasta on huomattava, että normaalisitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä on keskimäärin 50 työntekijää, kun taas yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä on keskimäärin 5 työntekijää. Pienissä työnantajayrityksissä luottamus työntekijöiden ja työnantajan välillä on tutkimusten mukaan vahvaa, eikä työpaikan yhteistoimintaa varten tarvita jäykkiä menettelymuotoja. Mietinnön esityksessä nämä erot sekä erot siltä osin kun kyse on siitä, noudattaako yritys työehtosopimusta yleissitovuuden vai normaalisitovuuden perusteella, on jätetty täysin huomioimatta.

36§ Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus

Voimassa olevan työaikalain mukaan työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen työaikalain 40 §:n 1 momentissa tarkoitettuja laista poikkeavia määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tältä osin yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavien yritysten kohdalla säännöt ovat tiukemmat kuin työnantajaliittojen jäsenyrityksissä. Voimassa oleva sääntely syrjii näin niitä, jotka ovat käyttäneet Suomen perustuslain takaamaa negatiivista yhdistymisvapautta eli vapautta olla kuulumatta työnantajayhdistykseen.

Mietinnön esityksen mukaan, voimassa olevan työaikalain 40 a §:stä poiketen yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saisi jatkossa noudattaa sekä sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, jotka ovat sovellettavissa sellaisenaan ilman paikallista sopimista että sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista. Esitetty muutos on kannatettava ja välttämätön, jotta yleissitovuuden piirissä olevat yritykset saavat jatkossa käyttää hyväkseen niitä paikallisen eli yrityskohtaisen sopimisen mahdollisuuksia, joita työehtosopimuksessa on annettu työnantajaliiton jäseninä olevien yritysten käyttöön.

Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeus tehdä paikallisia sopimuksia

Paikallisen sopimisen osalta esityksen keskeisin ehdotus koskee kuitenkin esityksen 36 §:n säännöstä, jolla säädettäisiin yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia ja erityisesti sopimisen osapuolista. Tältä osin ehdotukseen sisältyy runsaasti ongelmia.

Esityksen mukaan vain luottamusmies kelpaisi sopijaosapuoleksi, lukuun ottamatta säännöllisen työajan järjestelyistä sopimista, kun TES edellyttää luottamusmiestä. Sopimisen edellytyksenä oleva luottamusmiespakko johtaisi työntekijöiden veloitteeseen järjestäytyä, jos työpaikalla halutaan sopia työehdoista paikallisesti. Mietinnössä on mainittu, että mikäli työnantaja haluaa neuvotella paikallisesta sopimuksesta, eikä luottamusmiestä ole valittu, työntekijöillä olisi oikeus luottamusmiehen valintaan. Kyseessä olisi todellisuudessa kuitenkin myös velvollisuus järjestäytyä, mikäli järjestäytymättömät työntekijät haluaisivat päästä tekemään paikallisia sopimuksia työnantajan kanssa. Lisäksi sääntely tarkoittaisi luottamusmiesjärjestelmän ulottamista järjestäytymättömiin yritysosiin ja tältä osin huomattavaa laajennusta yleissitovuusjärjestelmään.

Luottamusmiespakkoa koskeva sääntely olisi näkemykseni mukaan vakavasti ristiriidassa Suomen perustuslain 13 §:ssä suojatun negatiivisen yhdistymisvapauden kanssa. Yhdistymisvapaus on perusoikeus, johon kuuluu oikeus kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen, mukaan lukien työntekijöiden tai työnantajien valtakunnalliset yhdistykset. Yhdistymisvapaus on

turvattu perustuslain lisäksi myös Euroopan ihmisoikeussopimuksella, YK:n KP-sopimuksella ja TSS-sopimuksella, Euroopan sosiaalisella peruskirjalla sekä ILO:n yleissopimuksilla.

Työehtosopimusten yleisittovuus ei ulotu luottamusmiesjärjestelmään

Esityksen perusteluissa on todettu, että jos yleisittovaa työehtosopimusta soveltava työnantaja kuitenkin haluaa neuvotella, muuta kuin säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen sellaisen sopimuslausekkeen perusteella, jossa paikallisen sopimuksen osapuoleksi on määrätty luottamusmies, työpaikalle on valittava luottamusmies, jotta työehtosopimuksesta poikkeavasta ratkaisusta voidaan sopia. Paikallinen sopimus on siten tehtävissä samoin edellytyksin sekä normaalisitovassa että yleisittovassa kentässä. Tältä osin esitys jättää täysin huomioimatta sen, että luottamusmiesjärjestelmä on työehtosopimuksen kiinteä osa, joka voi tulla sovellettavaksi vain silloin, kun työehtosopimusta noudatetaan työehtosopimuslain perusteella. Luottamusmiesjärjestelmä ei siis tule sovellettavaksi yleisittovuuden (TSL 2:7) perusteella työehtosopimusta soveltavissa yrityksissä.

Tosiasiana sääntely mietinnössä esitettyssä muodossa ei tarkoittaisi, että järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten mahdollisuudet sopia työaikalain ja työehtosopimusten mahdollistamista joustoista olisivat jatkossa yhtäläiset.

Esityksen mukaan työntekijöille olisi varattava tilaisuus valita keskuudestaan luottamusmies edustamaan itseään paikallista sopimusta koskevissa neuvotteluissa. Perusteluissa on kuitenkin todettu myös, että luottamusmiehen valintaan sovellettaisiin yleisittovaan työehtosopimukseen sisältyviä luottamusmiehen valintaa koskevia säännöksiä. Esityksessä tai sen perusteluissa ei kuitenkaan ole millään tavalla käsitelty sitä, mitä nämä säännökset käytännössä tarkoittaisivat ja miten niitä sovellettaisiin. Esitys jättää epäselväksi mm. sen, olisiko työpaikalla mahdollista valita luottamusmies ainoastaan paikallisen sopimuksen neuvottelumenettelyä varten ja mikä tällaisen luottamusmiehen asema olisi käytyjen neuvotteluiden jälkeen. Toisaalta perusteluista ei myöskään käy ilmi, tulisiko esimerkiksi työpaikalla, jossa on kolme järjestäytymätöntä työntekijää, näistä vähintään kahden liittyttyään ensin ammattiliiton jäseneksi, rekisteröityä vielä myös omaksi ammattiosastokseen, kuten mm. teknologiateollisuuden työehtosopimus edellyttää, jotta luottamusmies voitaisiin valita. Tältä osin esitys sekä perustelut ovat täysin riittämättömät ja aiheuttaisivat käytännössä huomattavaa sekavuutta ja monimutkaisuutta sekä tulkintaongelmia erityisesti pienillä työpaikoilla.

Esitys pakottaisi työntekijät järjestäytymään paikallisen sopimisen edellytyksenä

Esitys tarkoittaisi työntekijöiden velvollisuutta järjestäytyä, jos sopimisen mahdollisuuksia haluttaisiin käyttää. Esityksen mukaisesti luottamusmiehen olisi kuuluttava työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäliittoon ja

valintaan voisivat osallistua vain liittoon kuuluvat työntekijät (yksittäisten, lähinnä toimihenkilöitä koskevien työehtosopimusten mukaan valintaan voivat osallistua kaikki työntekijät). Käytännössä vähintään kahden työntekijän tulisi liittyä tiettyyn ammattiliittoon, jotta sopimuksia voidaan tehdä. Järjestelmä tarkoittaisi myös sitä, että järjestäytymättömät työntekijät eivät saisi osallistua paikallisessa sopimisessa heitä edustavan edustajan valintaan.

On huomattava, että voimassa olevan työaikalain 10 § mahdollistaa ja mahdollistaisi edelleen myös yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle yritykselle säännöllisestä työajasta sopimisen työehtosopimusmääräysten puitteissa. Työnantajan sopijakumppanina voi kyseisen säännöksen mukaan olla työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä. Tältä osin luottamusmiesvaatimus muista työaika koskevista asioista paikallisesta sovittaessa lisäisi sääntelyn monimutkaisuutta. Käytännön näkökulmasta ei voida pitää perusteltuna, että esimerkiksi työpaikalla, jossa olisi kaikkien työntekijöiden toimesta valitun luottamusvaltuutetun kanssa sovittu säännöllisen työajan järjestelyistä, vaadittaisiin tämän jälkeen vähintään osan työntekijöiden järjestäytymistä, jotta voitaisiin sopia muista työehtosopimuksessa paikallisesti sovittavaksi määritellyistä työaikaan liittyvistä kysymyksistä.

Mietinnössä esitetty luottamusmiestä edellyttävä sääntely siis edistäisi rakenteellista syrjintää suosimalla järjestäytyneitä työntekijöitä. Ehdotus pakottaisi työntekijöitä järjestäytymään, jos työpaikoilla halutaan sopia. Koko henkilöstöllä yhdessäkään ei olisi mahdollisuutta sopia työehdoista, lukuun ottamatta säännöllisen työajan järjestelyjä, vaikka he niin haluaisivat.

Käytännössä esimerkiksi 10 henkilöä työllistävässä yrityksessä esitys johtaisi siihen, että vähintään kahden työntekijän olisi pakko liittyä ammattiliiton jäseneksi ja tämän jälkeen he valitsisivat toisen luottamusmieheksi, ilman, että kahdeksan muuta työntekijää voisivat osallistua valintaan. Malli tarkoittaisi myös sitä, että kaksi henkilöä työllistävässä yrityksessä ei voitaisi sopia yhteisesti yrittäjän ja kyseisten työntekijöiden välillä, vaan molempien työntekijöiden olisi järjestäydyttävä ja valittava toinen työntekijöistä luottamusmieheksi, jonka jälkeen hän edustaisi myös toista työntekijää. Tällaista mallia ei voida pitää yhdenvertaisuuden tai käytännön työelämän näkökulmasta hyväksyttävänä.

KKO 2017:29 - vaikutus nyt tehtävään uudistukseen

Korkein oikeus antoi toukokuun 2017 lopulla ennakkoratkaisun (KKO 2017:29) luottamusvaltuutetun ja luottamusmiehen asemasta. Katson, että ratkaisu on huomioitava myös nyt tehtävässä uudistuksessa laajemmin kuin mitä esityksen perusteluihin on kirjattu.

Mietinnössä on todettu, että kyseessä olevassa korkeimman oikeuden ratkaisussa ei otettu kantaa luottamusvaltuutetun mahdollisuuksiin toimia työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen tulkintaa koskevassa neuvottelussa tai työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen neuvottelussa tai luottamusvaltuutetun oikeuksiin ja velvollisuuksiin yleisesti, vaan ainoastaan henkilöstöryhmän oikeuteen valita luottamusvaltuutettu edustamaan itseään yhteistoimintaneuvotteluissa. Samoin mietinnössä on todettu, että kyseinen korkeimman oikeuden ratkaisu ei siten vaikuta nyt käsitellyssä olevaan lakiehdotukseen.

Kyseissä tapauksessa oli kyse järjestäytyneestä työnantajasta, jonka työntekijöihin noudatettiin vakuutusalan toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta. Yhtiössä oli tähän työehtosopimukseen perustuen valittu luottamusmies, jonka valintaan kaikki työntekijät eivät olleet voineet osallistua. Työntekijät, jotka eivät kuuluneet työehtosopimuksen solmineeseen ammattiliittoon, olivat valinneet itselleen työsopimuslain tarkoittaman luottamusvaltuutetun. Työnantaja oli ilmoittanut, että se ei pitänyt valittua henkilöä luottamusvaltuutettuna, koska työpaikalla jo oli työnantajaa sitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies.

Korkeimman oikeuden kannan mukaan muun muassa perustuslain turvaama yhdistymisvapaus edellyttää, että työntekijöillä, joilla ei ole oikeutta osallistua työehtosopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen valintaan, tulee olla oikeus valita itselleen luottamusvaltuutettu.

Vastoin mietinnössä esitettyä on selvää, ettei ratkaisusta voi tehdä edellä mainitun kaltaista suppeaa tulkintaa. Tapauksessa ei ratkaistu vain yksittäistä luottamusvaltuutetun asemaa koskenutta tapausta, vaan korkein oikeus linjasi ratkaisussa, jonka oikeusohjeet pohjautuivat Suomen perustuslakiin sekä kansainvälisiin sopimuksiin, yleisesti yhdistymisvapauden merkitystä ja sisältöä työelämässä, erityisesti siltä osin, ettei ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ole hyväksyttävä peruste erilaiseen kohteluun työelämässä.

Vaikka ratkaisussa ei sinänsä otettu kantaa luottamusvaltuutetun asemaan paikallisen sopimisen osapuolena, ovat ratkaisun perustelut ja korkeimman oikeuden linjaukset kuitenkin huomioitava esitettyä laajemmin nyt tehtävän uudistuksen yhteydessä. Mietinnössä esitetty malli nimittäin joutaisi suoraan siihen, että järjestäytymättömiä työntekijöitä kohdeltaisiin työelämässä heikommin kuin järjestäytyneitä työntekijöitä. Järjestäytymättömät työntekijät eivät voisi osallistua luottamusmiehen valintaan eivätkä myöskään työpaikkasopimiseen. Korkeimman oikeuden ratkaisun perusteella tällainen sääntely olisi perustuslain ja kansainvälisten sopimusten turvaaman yhdistymisvapauden vastaista.

Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun asemasta sekä tehtävistä

Nyt käsiteltävän sääntelyn kannalta on keskeistä huomioida myös luottamusvaltuutetun sekä luottamusmiehen tehtävät ja toimivalta. Luottamus-

valtuutetun tehtävä on edustaa työntekijöitä samalla tavoin kuin luottamusmies edustaa omia edustettaviaan. Työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä on todettu, että työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.

Luottamusvaltuutetun sekä luottamusmiehen keskeisin tehtävä on työpaikan henkilöstön / oman henkilöstöryhmän edustaminen. Tätä tehtävää erityisesti luottamusvaltuutetun osalta ei kuitenkaan ole lainsäädännössä täsmällisesti määritelty. Tältä osin on kiinnitettävä huomiota myös mainittuun korkeimman oikeuden ratkaisuun ja sen linjauksiin. Kuten työoikeuden professori Seppo Koskinen on 7.6.2017 Edilex-verkkopalvelussa julkaistussa artikkelissaan¹ todennut, korkein oikeus tekemässään ratkaisussa linjasi luottamusvaltuutetun tehtäviä ja toimivaltaa konkreettisemmin tältä osin kuin esimerkiksi työsopimuslaki tai lain esityöt.

Korkeimman oikeuden linjausten mukaisesti luottamusvaltuutetun tehtäviin kuuluu ammatillisen toimintavapauden turvaaminen. Kuten professori Koskinen kirjoituksessaan toteaa, ”kun kyse on luottamusvaltuutetun kohdalla ammatillisen toimintavapauden turvaamisesta (”edunvalvonnasta”), ei sen keskeisintä osaa (työehtosopimusjärjestelmää) voida jättää kyseisen toimintavapauden ulkopuolelle”.

Ottaen huomioon suomalaisen yleissitovuusjärjestelmän laajuus, on perusteltua todeta, kuten Koskinen artikkelissaan esittää, että ”luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta kiistatta liittyvät yleissitovuusjärjestelmän yhteydessä työsopimuslain sanamuodossa tarkoitettulla tavalla työsopimuslaissa säänneltyyn asiaan.” Tältä osin on katsottava, että luottamusvaltuutetulla on siihen liittyvä toimivalta edustaa omia valitsijoitaan. Tämä oikeus on työsopimuslain mukaan pakottavaa oikeutta ja näin ollen vahvempaa kuin työehtosopimussääntely.

Lisäksi työntekijät voivat työsopimuslaissa mainitulla tavalla erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa. On perusteltua katsoa, että tämä valtuutus voi sisältää myös työehtosopimusasioissa edustamisen, koska kyse silloin on työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mainitulla tavalla työsuhteita koskevista asioista.

Ottaen huomioon luottamusvaltuutetun asema ja tehtävät sekä työsopimuslain 13 luvun 3 §:n muotoilu, on katsottava, että luottamusmies ei siis voi olla aina ainoa työntekijöiden edustaja edes työehtosopimusta koskevissa kysymyksissä, vaikka työehtosopimuksessa olisi näin määrätty. Ei ainakaan silloin, kun työnantaja noudattaa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella.

¹ Seppo Koskinen: ”Eri henkilöstöryhmään kuuluvilla on oikeus valita luottamusvaltuutettu, vaikka työpaikalla olisi jo toisen liiton luottamusmies”, <http://www.edilex.fi> 7.6.2017

Luottamusvaltuutetun valinta

Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan ”Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun”.

Pykälän sanamuodon perusteella voidaan todeta, että ainakaan työntekijöillä, jotka ovat valinneet itselleen luottamusmiehen, ei ole mahdollisuutta luottamusvaltuutetun valintaan. Tällaisia ovat työntekijät, jotka työskentelevät työehtosopimusta normaalisitovana noudattavassa yrityksessä ja kuuluvat työnantajaansa näin ollen työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen solmineeseen yhdistykseen, eli käytännössä työntekijäliittoon, silloin kun sovellettavassa työehtosopimuksessa on määräykset luottamusmiehestä.

Edellä mainittujen työntekijöiden lisäksi, työnantaja joutuu soveltamaan työehtosopimuksen määräyksiä myös muihin palveluksessaan oleviin työntekijöihin, jotka suorittavat työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvia töitä. Nämä työntekijät voivat olla joko kokonaan järjestäytymättömiä tai kuulua johonkin muuhun kuin siihen yhdistykseen, joka on solminut työnantajaa sitovan työehtosopimuksen.

Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momentin sanamuoto ”työntekijät, joilla ei ole - - luottamusmiestä” on aiemmin jättänyt osittain tulkinnanvaraiseksi sen, onko esimerkiksi järjestäytymättömillä työntekijöillä oikeus omaan luottamusvaltuutettuun, vai edustaako heitä luottamusmies, jonka valintaan voivat osallistua vain työehtosopimuksen solmineeseen yhdistykseen järjestäytyneet työntekijät. Oikeuskirjallisuudesta ja myös työsopimuslain esitöistä johtuvan, pitkään jatkuneen ”vakiintuneen tulkintakäytännön” mukaan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies voisi edustaa myös järjestäytymättömiä ja muihin yhdistyksiin kuuluvia työntekijöitä niin työehtosopimusta kuin työlaissäädännön soveltamista koskeissa asioissa. Tämän tulkinnan mukaan jos työntekijöillä siis katsottaisiin olevan luottamusmies, eivät he voisi valita itselleen enää luottamusvaltuutettua.

Tässä yhteydessä on huomattava myös se, että luottamusmiehellä ei käytännössä ole velvollisuutta edustaa kuin hänet valinneita työntekijöitä. Sääntely johtaisi siis tilanteeseen, jossa työntekijät eivät tosiasiaa voisi valita ja näin valtuuttaa itselleen edustajaa paikallisen sopimisen neuvotteluihin.

Korkeimman oikeuden ratkaisuissa on edelleen todettu, että perustuslainsa ja edellä mainituissa kansainvälisissä sopimuksissa turvatusta yhdistymisvapaudesta seuraa, ettei ammatillista järjestäytymisvapauttaan käyttäville tulisi aiheutua tekemästään valinnasta haitallisia seuraamuksia ja ettei ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ole hyväksyttävä peruste erilaiseen kohteluun työelämässä. Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momentin säännöstä voidaan siten pitää on-

gelmallisena yhdistymisvapauden näkökulmasta, mikäli sitä tulkitaan siten, että se estää työntekijöitä, jotka eivät ole työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäseniä, valitsemasta keskuudestaan luottamusvaltuutettua, jos työpaikalla jo on työehtosopimuksen mukaisesti valittu luottamusmies.

Nyt tehtävän uudistuksen yhteydessä on huomattava, että korkein oikeus asettui ennakkoratkaisussaan mainittua, kymmeniä vuosia jatkunutta ”vakiintunutta tulkintakäytäntöä” vastaan. Ratkaisullaan korkein oikeus oikaisi kauan jatkuneen ”vakiintuneen tulkintakäytännön” eli käytännössä katsoen sellaisen menettelyn, jonka mukaan joku voisi edustaa toista ilman valtuutusta. Korkein oikeus antoi suuremman painoarvon perus- ja ihmisoikeutena turvatulle työntekijöiden ammatilliselle järjestäytymisoikeudelle ja katsoi sen toteutumisen edellyttävän, että niillä työntekijöillä, jotka eivät saa osallistua luottamusmiehen valintaan, on mahdollisuus valita luottamusvaltuutettu omaksi edustajakseen.

Lisäksi tässä yhteydessä on huomioitava, että järjestäytymättömien työntekijöiden suhteellinen osuus työntekijöiden kokonaismäärästä on jo pitkään ollut kasvussa ja työntekijöiden järjestäytymisaste on 2000-luvun aikana pudonnut noin 60 % tasolle. Nyt esitettävä sääntely asettaisi siis jopa 40 % työntekijöistä heikompaan asemaan sillä perusteella, että he ovat päättäneet käyttää negatiivista yhdistymisvapauttaan.

Ottaen huomioon korkeimman oikeuden tulkinta ja linjaus, jonka mukaan työntekijäliittoon kuulumattomilla työntekijöillä on aina mahdollisuus valita luottamusvaltuutettu omaksi edustajakseen, ei nyt esitettyä sääntelyä, jonka mukaan työntekijöiden edustaja voisi paikallisen sopimisen kysymyksissä toimia ainoastaan luottamusmies ja työntekijät näin pakotettaihin järjestäytymään, voida pitää millään tavoin perusteltuna eikä oikeudellisesti mahdollisena.

Yhdistymisvapauden ja työntekijöiden yhdenvertaisuuden merkitys

Mietinnön perusteluissa on käyty läpi myös työntekijöiden edustajien asemaa ja ensisijaisuutta. Esityksessä luottamusmies on sopimisen osapuolena asetettu ensisijaiseksi luottamusvaltuutettuun nähden.

Luottamusvaltuutetun toissijaisuutta luottamusmieheen nähden on lain esitöissä perusteltu viittaamalla ILO:n yleissopimuksen nro 135 määräykseen. Kyseisen yleissopimuksen mukaan sopimusvaltioiden on pyrittävä varmistamaan, ettei luottamusvaltuutetun kaltaisten ammattiyhdistyksistä riippumattomien edustajien olemassaoloa käytetä heikentämään ammattiyhdistysten tai niiden edustajien asemaa. Tältä osin on kuitenkin huomattava, kuten korkein oikeus on mainitussa ratkaisussaan todennut, että kyseisen sopimuksen määräyksistä ei kuitenkaan ole saatavissa tukea tulkinnalle, jonka mukaan luottamusmies ja luottamusvaltuutettu eivät voisi toimia työpaikalla yhteistyössä edustaen omia valitsijoitaan.

Työntekijöiden oikeus liittyä valitsemaansa ammattiyhdistykseen ja valita oma edustajansa on keskeinen osa perus- ja ihmisoikeuksina turvattua yhdistymisvapautta ja ammatillista järjestäytymisoikeutta. Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan, että työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momenttia tulkittaessa on kahdesta mahdollisesta tulkintavaihtoehdosta valittaessa perusteltua valita vaihtoehto, joka paremmin turvaa ammatillisen järjestäytymisoikeuden toteutumisen. Tämän tulkintavaihtoehdon valitsemista puoltaa lisäksi se, että laajempi mahdollisuus valita luottamusvaltuutettu on omiaan takaamaan tehokkaammin suojan myös sellaisille työntekijöille, jotka eivät kuulu työnantajaa sitovaan työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen.

Korkeimman oikeuden mukaan ammattiliittoon kuuluvalla luottamusmiehellä ei siis ole etusijaa suhteessa työsopimuslain mukaiseen luottamusvaltuutettuun, jonka valintaan myös liittoon kuulumattomat saavat osallistua. Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu voivat toimia työpaikalla yhteistyössä edustaen omia valitsijoitaan. Ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei ole korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan hyväksyttävä peruste erilaiseen kohteluun työelämässä. Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksen keskeinen arvo onkin se, että se saattaa liittoon kuuluvat ja liittoon kuulumattomat yhdenvertaiseen asemaan.

Toisin kuin mietinnössä on todettu, korkeimman oikeuden ratkaisua ei voida tulkita niin, että sen katsottaisiin koskeneen ainoastaan henkilöstöryhmän oikeutta valita luottamusvaltuutettu edustamaan itseään yhteistoimintaneuvotteluissa. Korkeimman oikeuden ratkaisun linjaukset perustuvat perustuslain ja kansainvälisten sopimusten turvaamaan yhdistymisvapauteen, jonka merkitystä ja säädöspohjaa selostetaan ratkaisussa laajasti. Ratkaisu linjaa ennen kaikkea sitä, että työläinsäädäntöä on tulkittava perusoikeusmyönteisesti.

Mikäli luottamusvaltuutettua ei voitaisi valita, jos luottamusmies on jo valittu, tästä seuraisi korkeimman oikeuden mukaan se, että sellaiset työntekijät, jotka eivät kuulu työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen, asetettaisiin ammatillista järjestäytymistä koskevan valintansa perusteella eri asemaan kuin työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen kuuluvat työntekijät. He eivät nimittäin voisi valita keskuudestaan omaa laajan edustamisvaltuuden omaavaa edustajaa, vaan heitä edustaisi luottamusmies, jonka valintaan he eivät ole voineet osallistua. Tällaisesta edustamisjärjestelystä voisi aiheutua heille myös tosiasiallista haittaa, jos luottamusmies ei ajaisi heidän etujaan yhtä tehokkaasti kuin työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäsenen etuja.

Erityisen suureksi oman edustajan puuttumisesta aiheutuva haitta saattaa korkeimman oikeuden mukaan muodostua sellaisten työntekijöiden kohdalla, jotka ovat järjestäytyneet muuhun kuin työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen ja jotka muodostavat erillisen henkilöstöryhmän, jonka edut saattavat joiltakin osin olla ristiriidassa työehtosopi-

muksien osalliseen työntekijäyhdistykseen kuuluvien työntekijöiden etujen kanssa.

On kuitenkin huomattava, että oman edustajan puuttumisesta aiheutuva haitta on vähintään yhtä merkittävä myös silloin, kun työntekijä on järjestäytymätön eli ei kuulu mihinkään työntekijäyhdistykseen. Näin ollen korkeimman oikeuden ennakkoratkaisua ei ole perusteltua tulkita myöskään siten, että luottamusvaltuutetun valinta olisi mahdollista vain tietyn henkilöstöryhmän työntekijöille. Tämä tulkinta johtaisi siihen, että osa työntekijöistä joutuisi hyväksymään ammattiliiton jäsenten valitseman luottamusmiehen omaksi edustajakseen, vaikka ei ole voinut osallistua tämän valintaan. Ja joka käytännössä voisi myös kieltäytyä edustamasta heitä.

Yhdistymisvapauden ydin, jonka korkein oikeus ratkaisussaan nosti nimenomaisesti esiin, ja joka on nyt tehtävässä uudistuksessa huomioitava, on, että ammatillista järjestäytymisvapauttaan käyttävälle ei tulisi aiheutua tekemästään valinnasta haitallisia seuraamuksia ja ettei ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ole hyväksyttävä peruste erilaiseen kohteluun työelämässä.

Käsitellyssä korkeimman oikeuden ratkaisussa keskeisintä on siis se, että liittoon kuulumattomuuden perusteella ei voida kohdella työelämässä eriarvoisesti. Lisäksi olennaista korkeimman oikeuden ratkaisussa on se merkittävä poikkeus suhteessa mm. työsopimuslain esitöihin ja oikeuskirjallisuuteen, että luottamusmies ei ole ensisijainen edustaja suhteessa luottamusvaltuutettuun. Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu voivat toimia työpaikalla yhteistyössä edustaen omia valitsijoitaan.

Korkeimman oikeuden ratkaisun jälkeen ei voida katsoa olevan perusteltua, että järjestäytyneiden työntekijöiden valitsemalla luottamusmiehellä eli ammattiosaston edustajalla olisi oikeus edustaa ketään muita kuin niitä, jotka ovat hänen valintaansa voineet osallistua. Tähän viitaten on huomattava, että esityksessä luottamusmiehelle annettaisiin automaattisesti oikeus mm. solmia ja irtisanoa paikallisia sopimuksia, jotka sitoisivat myös niitä, jotka eivät ole hänen valintaansa osallistuneet ja valtuutusta antaneet. Tällaista asemaan perustuvan oikeuden perusteita ei ole mie-tinnössä millään tavoin perusteltu.

Sellainen lainsäädäntö, jossa vain järjestäytyneitä työntekijöitä edustava luottamusmies kelpaisi paikallisen sopimisen osapuoleksi, ei olisi yhdistymisvapauden mukainen, koska se sulki järjestäytymättömät työntekijät paikallisen sopimisen ulkopuolelle ja asettaisi heidät siten eri asemaan.

Esityksen perusoikeudellinen arviointi on vajavainen

Korostan, edellä mainittuihin huomioihin viitaten, että mietinnössä esitetty paikallisen sopimisen järjestelmä olisi myös erittäin ongelmallinen perustuslain näkökulmasta, erityisesti yhdistymisvapauden ja yhdenvertaisuuden kannalta. Lisäksi on huomattava, että mietinnössä ei ole millään tavalla arvioitu esityksen vaikutuksia työntekijöiden keskinäiseen yhdenvertaisuuteen ja esityksen perustuslainmukaisuuteen tältä osin. Myöskään edellä mainitun korkeimman oikeuden ratkaisun vaikutusta työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta ei esityksessä ole huomioitu millään tavalla.

Yhdenvertaisuuslainsäädäntö edellyttää, että lailla ei voida mielivaltaisesti asettaa henkilöitä tai henkilöryhmiä muita edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Menettelyn syrjivyyttä on arvioitava sen tosiasiallisten seurausten kannalta. Suosinta tai jonkin yksilön tai ryhmän asettaminen etuoikeutettuun asemaan on kiellettyä, jos se asiallisesti merkitsee toisiin kohdistuvaa syrjintää. Tässä tapauksessa mietinnössä kuvatun kaltainen menettely johtaisi käytännössä siihen, että järjestäytymättömät työntekijät asetettaisiin epätasa-arvoiseen asemaan sillä perusteella, että he ovat päättäneet käyttää negatiivista yhdistymisvapauttaan. Samoin malli käytännössä johtaisi siihen, että järjestäytymättömät yritykset olisivat edelleen epätasa-arvoisessa asemassa järjestäytyneisiin yrityksiin nähden. Tätä ei voida pitää hyväksyttävänä.

Mietinnössä on todettu, että myöskään työnantajaliittoihin kuuluvissa järjestäytyneissä yrityksissä sopiminen ei ole mahdollista, jos työpaikalla ei ole riittävästi ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä eikä siten luottamusmiestä ole valittu. Tämä on sinänsä totta. On kuitenkin huomattava, että liittyessään työnantajaliittoon yritys sitoutuu vapaaehtoisesti myös luottamusmiesjärjestelmään ja työehtosopimuksen määräämään sopimisjärjestelmään sekä luottamusmiesjärjestelmään. Yritys voi näin ottaa huomioon mainitut seikat harkitessaan järjestäytymistä. Tältäkin osin on kuitenkin huomattava, ettei esityksessä ole arvioitu sääntelyn vaikutusta työntekijöiden yhdenvertaisuuteen.

Järjestäytymättömän yrityksen tilanne on erilainen. Se on päättänyt käyttää perustuslain turvaamaa oikeutta olla liittymättä työnantajaliittoon. Nyt nämä yritykset ja niiden työntekijät pakotettaisiin lainsäädännöllä luottamusmiesjärjestelmään paikallisen sopimisen osalta. Näin tehtäisiin siitä huolimatta, että lainsäädäntöön on nimenomaisesti järjestäytymättömiä yrityksiä varten luotu 2001 luottamusvaltuutettua koskeva sääntely, joka ei edellytä järjestäytymistä yritykseltä eikä työntekijöiltä.

Lopuksi

Järjestäytymättömässä kentässä paikallinen sopiminen on mahdollista ja se tulee toteuttaa siten, että henkilöstöä voivat edustaa myös muut henkilöt kuin luottamusmies, jonka on kuuluttava työntekijäliittoon ja joka on ammattiosaston edustaja yrityksessä.

Olen työryhmässä esittänyt, että sopijakumppanina tulee voida luottamusmiehen lisäksi olla jo nykyisin työsopimuslaissa määritelty luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön valitsema edustaja tai koko henkilöstö yhdessä. Tällä mekanismilla on vuodesta 2001 saakka toteutettu yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan mahdollisuus sopia säännöllisen työajan järjestelyistä työehtosopimuksessa määritellyissä rajoissa. Tämän mallin laajentaminen soveltuvin osin kaikkeen työaikoja koskevaan paikallisen sopimisen toteutukseen saattaisi järjestäytymättömät yritykset yhdenvertaiseen asemaan järjestäytyneiden yritysten kanssa. Ratkaisuottaisi kuitenkin huomioon ne erot, jotka liittyvät siihen, noudattaako yritys työehtosopimusta normaalisitovana (järjestäytynyt yritys) vai yleissitovana (järjestäytymätön yritys). Malli asettaisi myös työntekijät keskenään yhdenvertaiseen asemaan.

Lopuksi esitän, että lakiesityksen 36 § muotoillaan alla olevalla tavalla:

36§ Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus

”Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus on tehtävissä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä.

Jos työehtosopimuksessa osapuoleksi on määrätty luottamusmies, sopimuksen saa kuitenkin tehdä myös työntekijöiden valitsema luottamusvaltuutettu tai jos tällaista ei ole valittu, muu henkilöstön valitsema edustaja tai koko henkilöstö yhdessä.”

Atte Rytönen
Lainopillinen asiamies, Suomen Yrittäjät

Eriävä mielipide

Työryhmä esittää merkittäviä työnantaja hyödyttäviä joustoja työaikoihin (mm. mahdollisuutta käyttää jaksotyötä ja yötyötä nykyistä laajemmin, mahdollisuutta pidentää säännöllistä työaika päivä- ja viikkotasolla nykyistä enemmän sekä säännöllisen työajan tasoittumisjakson pidentämistä neljästä viikosta neljään kuukauteen). Joustoja perustellaan yhteiskunnassa ja yritysten toimintaympäristössä tapahtuneilla muutoksilla. Kansainvälisestä kilpailunäkökulmasta katsoen peruste on kestävä, sillä eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan suomalaiset työntekijät ovat jo nyt Euroopan unionin joustavimpia.

Olemme samaa mieltä siitä, että yhteiskunnan muuttuminen on otettava huomioon lainsäädännössä. Esimerkiksi työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa työhönsä ja työaikoihinsa on lisättävä. Lainsäädännöllä kuitenkin myös ohjataan yhteiskunnallista kehitystä. Tämän vuoksi lainsäädäntöä uudistettaessa on pohdittava myös sitä, minkälaista yhteiskuntaa tavoitellaan ja mitä vaikutuksia esitetyillä muutoksilla on.

Näitä vaikutuksia on esityksessä käsitelty varsin ohuesti. Esityksessä tyydytään selostamaan lähinnä kirjallisuutta ja erilaisia tutkimuksia. Esityksessä ei muutoinkaan tarkemmin perustella, mitkä ovat ne muutokset, jotka edellyttävät työntekijöiden valmiutta sitoutua yhä epäsäännöllisimpiin työaikoihin tai ylityöiden lisäämiseen. Tarpeellista olisi kuitenkin ollut arvioida esitettyjen joustojen sekä jaksotyön ja yötyön käyttömahdollisuuksien lisäämisen samoin kuin ylityömäärien kasvattamisen vaikutuksia ja arvioida muutosten hyväksyttävyys työaikasuojaletu huomioon ottaen. Esimerkiksi yötyön tekeminen on Suomessa jo nyt selvästi yleisempää kuin Euroopan unionin maissa keskimäärin.

Jaksotyön ja ylityön käytön mahdollisuuksien lisääminen sekä ylityömäärien kasvattaminen esitetyllä tavalla merkitsisi työntekijöille epäsäännöllisten työaikojen lisääntymistä, vaikeuksia sovittaa yhteen vapaa-aikaa ja työelämää ja myös terveydellisten riskien kasvamista. Esitetty työvuoroluettelon vähimmäispituus (yksi viikko) on liian lyhyt aika työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi. Jaksotyössä työvuoroluettelo tulisi luonnollisesti laatia koko jakson ajalle. Esityksessä ei kuitenkaan ole mitään mainintaa jaksotyön työvuoroluettelon pituudesta, mikä on merkittävä epäkohta. Lisäksi esityksestä puuttuu kokonaan työnantajan nykyinen velvollisuus järjestää kuljetus yötyöntekijöille. Yötyökuljetuksilla on mittavia vaikutuksia sekä työn tarjontaan että tulonmuodostukseen samoin kuin yötyöntekijöiden työturvallisuuteen.

Työnantajille jaksotyön käytön mahdollisuuden lisääminen merkitsisi merkittäviä säästöjä palkkakustannuksissa silloin, kun jaksotyössä teetetään ylityötä. Säännösten laajentamisella on myös sukupuolivaikutuksia, sillä naiset tekevät suurimman osan jaksotyöstä.

Jaksotyöluettelon työryhmä esittää muun muassa meijereitä, vaikka tekniikka on tältä osin kehittynyt eikä maidon pilaantumisen voi enää perustella jaksotyötä. Tekniikan kehittymättömyys ei siis edellytä jaksotyötä. Perustelut ovat tämän vuoksi siltä osin ristiriitaiset kuin meijereitten mukana oloa perustellaan yhteiskunnan muuttumisella. Mitään tarvetta ei työaikalaisissa edes ole säätää nykyistä laajemmin jaksotyöstä, koska

työehtosopimuksissa voitaisiin edelleenkin sopia jaksotyön käytöstä muilla kuin mietinnössä mainituilla aloilla ja tehtävissä. Myöskään yötyön ja ylityön käytön laajentaminen eivät ole kannatettavia.

Esityksen tavoitteena on ottaa paremmin huomioon uudet työntekomuodot. Tällaisia ovat esimerkiksi niin sanotut nollatyösopimukset tai tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä koskevat sopimukset, joista esityksessä käytetään nimitystä vaihtelevan työajan sopimus. Tarvittaessa töihin kutsuttavia ei mielestämme voi rinnastaa vaihtelevaa työaikaa tekeviin, sillä tarvittaessa töihin kutsuttavat on oikeuskäytännössä yleensä katsottu määräaikaikaisiksi työntekijöiksi.

Nollatyösopimuslaisten tai muiden silpputyötä tekevien asemaan ei esitetä erityisiä parannuksia. Sen sijaan mietinnössä esitetään osa-aikatyöntekijöille erilaisia oikeuksia riippuen siitä, onko kyse osa-aikaisesta työntekijästä, jolla on kiinteä työaika vai osa-aikaisesta, jonka työaika on epämääräinen 0 – 40 tuntia.

Esitys on ongelmallinen, koska molemmissa tapauksissa kyse on osa-aikadirektiivin mukaisesta osa-aikaisesta työntekijästä ja kansalaiset ovat Suomen perustuslain mukaan yhdenvertaisia lain edessä. Nyt kuitenkin esitetään, että osa-aikaisia työntekijöitä voitaisiin kohdella eri tavalla. Saattaa kuitenkin olla pelkkä sattuma, että toisella työntekijällä on työsopimuksessaan täsmällinen ja toisella epätasällinen työaika. Toisella olisi kuitenkin esityksen mukaan oikeus kieltäytyä lisätyöstä mutta toisella ei. Vaikka perustuslain yhdenvertaisuussäännös on varsin heikko perusoikeus, on asiaa syytä tarkastella uudestaan. Arviossa on otetta huomioon myös työsopimuslain tasapuolista kohtelua koskeva säännös. Säännöksen mukaan työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti, jolle siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Vastustamme nollatyösopimusten hyväksymistä ja sitä, että osa-aikaisella työntekijällä voi vapaasti teettää lisätyötä.

Työryhmän esitys perustuu pitkälti voimassa olevaan työaikalakiin. Esityksessä on muutettu useita keskeisiä lain säännöksiä ilman, että kaikissa säännöksissä olisi verrattu uutta säännöstä voimassa olevaan säännökseen. Yksityiskohtaiset perustelut ovat varsin suppeat, mikä johtunee pitkälti työryhmällä olleesta niukasta määräajasta. Tämä voi aiheuttaa lähivuosina sekä yrityksissä että työntekijöissä oikeudellista epävarmuutta siitä, miten uutta lakia on tulkittava. Tulkitsijalle voi jäädä epäselväksi, esitetäänkö pykälään sisällöllisiä muutoksia vai onko kyse vain tulkintaan vaikuttamattomasta teknisestä muutoksesta. Esimerkiksi soveltamisala, työajan käsite ja matkustaminen voivat aiheuttaa tulkintaongelmia.

Esitykseen sisältyy merkittävä periaatteellinen muutos työaikalainsäädäntöön eli niin sanottu opt-out mahdollisuus, jolla voidaan poiketa työaikadirektiivin enimmäistyöajoista. Emme kannata kirjausta säädetyn enimmäistyöajan ylittämisestä työehtosopimuksella sekä työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella. Muutos voisi toteutuessaan johtaa hallitsemattomaan tilanteeseen, jossa työaikojen piteneminen muuttuisi alan vakiintuneeksi käytännöksi. Muutoksen seurauksia ei työryhmässä ole mitenkään pohdittu.

Valvonnan tarve kasvaa, jos työpaikoilla ruvetaan enenevässä määrin tekemään paikallisia sopimuksia työajoista. Työryhmä ei kuitenkaan ole käsitellyt lainkaan valvontaa, mitä voidaan pitää erityisenä puutteena. Myöskään työneuvoston asemasta ei työryhmässä ole keskusteltu.

Valvonnasta ja työneuvoston asemasta on syytä keskustella, kun syksyllä ryhdytään uudistamaan vuosilomalakia. Niin sanottuja matalan kynnyksen oikeussuojakeinoja on lisättävä ja kehitettävä työneuvostosta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakuntaa vastaavan tyylinen valvontaelin. Samalla on keskusteltava ammattiliittojen kanneoikeudesta.

Helsingissä 3.7.2017

Juha Antila

Anu-Tuija Lehto

Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki

Työryhmän mietinnössä esitetään säädettäväksi uusi työaikalaki jolla saatetaan työaikasääntely vastaamaan 2020-luvun tarpeita.

Painettu

ISSN 1797-3554

ISBN 978-952-327-233-0

Verkojulkaisu

ISSN 1797-3562

ISBN 978-952-327-234-7

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi

Paino: Lönnberg Print & Promo

