

Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalaksi ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi työaikalaki, joka kumoaisi ja korvaisi nykyisen työaikalain, kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain, maatalouden työaikalain, talonmiesten työaikalain ja leipomotyölain. Lisäksi ehdotetaan muutettavaksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annettua lakia. Esityksen tavoitteena on yksinkertaistaa ja selkeyttää työaikalainsäädäntöä.

Esityksellä saatetaan työaikalainsäädäntö vastaamaan tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetun neuvoston direktiivin vaatimuksia.

Ehdotettua työaikalakia sovellettaisiin myös valtion virkamiehiin sekä kunnan, kuntayhtymän, kirkon ja muun julkisen yhteisön viranhaltijoiden työhön, jollei asetuksella toisin säädettäisi.

Työaikalaisissa olisi yleismääritelmä työaikaan luettavasta ajasta sekä lisä- ja ylityöstä. Lakiin ehdotetaan yleistä säännöstä vuorokausilevosta. Päivittäistä lepoaikaa ja viikoittaista vapaaaikaa koskevat säännökset yh-

denmukaistettaisiin. Ylitöiden enimmäismäärää ehdotetaan alennettavaksi 250 tuntiin vuodessa. Tämän lisäksi voisi vuodessa tehdä tietyillä edellytyksillä 80 tuntia lisäylityötä.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta tehdä paikallinen säännöllistä työaikaa koskeva sopimus työntekijäpuolen kanssa yleisitovaan työehtosopimukseen sisältyvän paikallista sopimista koskevan määräyksen perusteella ja rajoissa.

Kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain työn teettämistä eri vuorokauden aikoina koskevaa säännöstä muutettaisiin siten, että työn teettämisajat sopeutettaisiin ehdotetun työaikalain yötyötä koskevan säännöksen yötyömääritelmään.

Esityksessä on otettu huomioon sellaiset eri alojen tarpeet, jotka perustellusti vaativat erityistä sääntelyä.

Lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan viimeistään 23 päivänä marraskuuta 1996.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu
ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
YLEISPERUSTELUT	4
1. Johdanto	4
2. Nykytila	4
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö	4
Työneuvosto	4
Työajaksi luettava aika	5
Säännöllinen työaika	8
Ylityö	10
Hätätyö	14
Sunnuntaityö	15
Yötyö	16
Lepoajat	17
Erinäiset säännökset	19
Työaikalainsäädännön pakottavuus	22
2.2. Soveltamis- ja sopimuskäytäntö	25
2.3. Kansainvälinen kehitys	26
Yleistä	26
Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annettu neuvoston direktiivi	26
Kansainvälisen työjärjestön työaikaa koskevat sopimukset	28
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset	29
3.1. Tavoitteet ja keinot	29
3.2. Keskeiset ehdotukset	30
4. Esityksen vaikutukset	31
4.1. Taloudelliset vaikutukset	31
4.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset	31
4.3. Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan	31
5. Asian valmistelu	31
5.1. Valmisteluvaiheet ja -aineisto	31
Työaikalainsäädäntökomitea	31
Lausunnot	32
Työaikalainsäädännön valmistelu komiteatyön jälkeen	32
6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja	32
6.1. Työneuvoston asema	32
6.2. Riippuvuus kansainvälisistä sopimuksista ja velvoitteista	33

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	33
1. Lakiehdotusten perustelut	33
1.1. Työaikalaki	33
1 luku. Lain soveltamisala	33
2 luku. Työajaksi luettava aika	39
3 luku. Säännöllinen työaika	42
4 luku. Säännöllisen työajan ylittäminen	50
5 luku. Yö- ja vuorotyö	57
6 luku. Lepoajat ja sunnuntaityö	60
7 luku. Työaika-asiakirjat	64
8 luku. Erinäiset säännökset	67
9 luku. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset	70
1.2. Laki kotitaloustyöntekijän työsuhteesta	71
2. Tarkemmat säännökset ja määräykset	71
3. Voimaantulo	71
LAKIEHDOTUKSET	71
1. Työaikalaki	71
2. Laki kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta	83
LIITE	84
Rinnakkaisteksti	84
2. Laki kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta	84

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Työajasta säädetään työaikalaisissa (604/46), joka on tullut voimaan vuonna 1947. Lisäksi työajasta säädetään talonmiesten työaikalaisissa (284/70), maatalouden työaikalaisissa (407/89), kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaisissa (400/78), jäljempänä *kauppatyöaikalaki*, merityöaikalaisissa (296/76), työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetussa laissa (248/82) ja leipomotyölaissa (302/61), joissa on kutakin alaa koskevat erityissäännökset. Työaikaa koskevia säännöksiä on lisäksi muun muassa nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93) ja kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetussa laissa (951/77).

Edellä mainittujen työaikalakien ja työaikaa koskevien säännösten soveltamisen edellytyksenä on yleensä se, että työtä tehdään työsuhteessa. Yleissäännöksen mukaan työaikalakia sovelletaan liikkeessä, laitoksessa ja yrityksessä, jossa yksi tai useampi työntekijä palkasta tekee työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Lähtökohtana soveltamiselle on siis työsuhteen olemassaolo. Työaikalakien soveltamisaloja on kuitenkin osittain supistettu. Esimerkiksi työaikalain soveltamisalaan ei kuulu työntekijän kotonaan tekemä työ, pienissä perheyrittäjissä tehty työ, jos yrityksessä ei ole ulkopuolisia työntekijöitä, tilapäinen työ, perhepäivähoito sekä kalastus ja siihen välittömästi liittyvä saaliin käsittely. Metsäalan töistä osa on jätetty lain ulkopuolelle: muun muassa puiden kaato ja metsässä tapahtuva puutavaran valmistus ja käsittely sekä puutavaran kuljetus muulla kuin kuorma-autolla uutto-, jalostus- tai jakelupaikkaan. Johtavassa asemassa oleviin eli toimitusjohtajiin ja välittömästi heidän alaisinaan yrityksen, liikkeen tai laitoksen johtamiseen osallistuvan henkilön työhön lakia ei myöskään sovelleta.

Työaikaa säännöstävien erityislakien soveltamisalat määräytyvät kyseessä olevan alan mukaan. Esimerkiksi kauppatyöaikalakia sovelletaan kauppaliikkeissä ja toimistoissa, talonmiesten työaikalakia talonmiehen työhön ja maatalouden työaikalakia maataloustyöhön, puutarhanhoitoon ja eläintenhoitoon.

Virkasuhteessa tehtyyn työhön eivät työaikalait yleissäännöksen mukaan sovellu. Työaikalain 3 §:n 3 momentin mukaan ase-

tuksella on kuitenkin mahdollista säätää, keihin valtion, kunnan ja muun julkisen yhteisön viran- ja toimenhaltijoihin sovelletaan lain säännöksiä. Työaikalain soveltamisesta valtion virkamiehiin annetussa asetuksessa (472/68) luetellaan hallinnonaloittain suuri joukko virkamiehiä, joihin sovelletaan työaikalakia. Asetuksella (782/75) on säädetty työaikalain soveltamisesta myös lukuisiin kunnallisiin viranhaltijoihin. Asetus sisältää erittäin pitkän ammattinimikekohtaisen luettelon. Näiden säännösten perusteella käytännössä huomattavaan osaan valtion, kunnan ja muiden julkisoikeudellisten yhteisöjen henkilöstöä sovelletaan työaikalakia. Vuonna 1995 valtion henkilöstön määrä oli noin 125 000, joista työaikalain alaisia oli 33 000. Virastotyöaika-asetuksen alaisia oli 64 000. Kuntatyönantajien palveluksessa oli 395 000 henkilöä vuonna 1995, joista työaikalain alaisia oli noin 268 000 henkilöä. Erillinen laki (218/70) ja asetus (301/70) on annettu myös puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta.

Seuraavassa lainsäädännön kuvauksessa tarkastellaan voimassa olevaa työaikalainsäädäntöä eräiden keskeisten työaikasääntelyyn kiinteästi liittyvien tekijöiden kuten työajan määritelmän, säännöllisen työajan, ylityön, hätätyön, sunnuntaityön, yötyön ja lepoaikojen sekä säännösten pakottavuuden kannalta. Tarkastelussa kiinnitetään huomiota työaikalakien erilaisiin säännöksiin ja säännösten tulkintoihin. Työneuvostolla on ollut keskeinen merkitys työaikalainsäädännön soveltamisessa.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

Työneuvosto

Työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvasta annetun lain (608/46), jäljempänä *työneuvostolaki*, 1 §:n mukaan työaikaa, vuosilomaa, lasten ja nuorten henkilöiden käyttämistä työhön sekä muita työntekijöiden suojelua koskevien asetuksella määrättävien lakien soveltamisessa esiintyviä kysymyksiä varten on työministeriön alaisena toimiva työneuvosto. Työneuvoston käsiteltävistä asioista annetun asetuksen (485/79) 1 §:n mukaan työneuvosto käsittelee muun

muassa työaikalain, kauppatyöaikalain, talonmiesten työaikalain ja maatalouden työaikalain soveltamisessa esiintyviä kysymyksiä.

Työneuvostolain 9 §:n mukaan työneuvoston on ensiksikin ratkaistava, onko määrättyä yritystä, laitosta tai työtä taikka työntekijää pidettävä sellaisena, johon on sovellettava jotakin mainituista, työneuvoston toimivaltaan kuuluvista laeista. Lisäksi työneuvoston asiana on ratkaista, onko johtavassa asemassa oleva työntekijä työaikalain 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijä tai työnjohtaja-asemassa oleva työntekijä maatalouden työaikalain 4 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijä, joiden työhön on sovellettava mainittuja lakeja. Näiden soveltamisalakysymysten lisäksi työneuvoston ratkaisuvalltaan kuuluu useita muita erityisiä soveltamiskysymyksiä. Työneuvoston ratkaistavaksi voidaan saattaa muun muassa kysymys siitä, onko työpaikalla liukuvasta työajasta tehty sopimus työaikalain, kauppatyöaikalain tai maatalouden työaikalain säännösten mukainen tai onko töitä pidettävä näissä laeissa tarkoitettuina aloittamis- ja lopettamistöinä.

Työneuvosto voi antaa sitovia päätöksiä soveltamisalakysymyksissä ja niissä kysymyksissä, joissa päätösvallasta on nimenomaisesti säädetty. Muiden säännösten tulkinnasta ja soveltamisesta voidaan antaa vain yleisluontoisia lausuntoja. Työneuvosto ei siten voi ratkaista esimerkiksi sitä, onko työaika jossakin työssä järjestettävissä periodiseksi työaikalain 6 §:ssä säädettyllä tavalla vai pitäisikö työaika järjestää 5 §:n mukaiseksi. Työneuvoston päätökset ovat lopullisia: niihin ei voida hakea muutosta valittamalla. Korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 1966 II 89 käy ilmi, että työneuvoston ratkaisu siitä, onko työntekijää pidettävä työaikalain alaisena työntekijänä, sitoo tuomioistuimia.

Työneuvostolain 9 §:n 1 momentin 3 kohdan nojalla työneuvosto voi lisäksi antaa lausuntoja muun muassa työaikalain, leipomotyölain, kauppatyöaikalain, talonmiesten työaikalain ja maatalouden työaikalain kaikkien säännösten soveltamista ja tulkintaa koskevista kysymyksistä. Lausunnot ovat yleisluontoisia, eikä niissä oteta kantaa johonkin konkreettiseen yksittäistapaukseen. Lausunnot eivät ole oikeudellisesti sitovia, mutta käytännössä niillä on erittäin suuri merkitys.

Työajaksi luettava aika

Yleisen määritelmän puuttuminen. Työaikalaisissa, kuten ei muissakaan työaikalaisissa ole määritelty yleisesti, mitä luetaan työaikaan. Asiaan on kuitenkin otettu kantaa työaikalakien erityissäännöksissä kuten työaikalain 9 §:ssä.

Yleensä säännöllisen työajan on oltava ennalta määrätty. Työnantaja on yleensä velvollinen laatimaan etukäteen työtuntijärjestelmän, josta selviävät päivittäisen työajan alkamis- ja päättymisajat sekä lepoajat. Työneuvosto ei kuitenkaan ole kiistattomasti pitänyt tällaista työtuntijärjestelmää lähtökohtana tarkasteltaessa sitä, mitä työaikaan luetaan (muun muassa työneuvoston lausunnot, jäljempänä *TN*, 1201—86 ja 1234—88).

Työneuvosto on katsonut, että työaikalaisista ilmenee yleisenä periaatteena se, että työajaksi luetaan työhön käytetty aika. Työneuvosto on katsonut, että työajaksi on luettava myös aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä tai muutoin työpaikalla. Työneuvosto on lisäksi katsonut lausunnoissaan 947—74, 1008—76 ja 1078—80, että työajaksi rinnastetaan myös aika, jolloin työntekijän sidonnaisuus työpaikkaan ja rajoitukset ajan vapaassa käyttämisessä ylittävät tietyn rajan. Tällöin ei edellytetä, että työntekijä olisi työnantajan käytettävissä työn tekemistä varten. Tätä sääntöä ei voida kuitenkaan soveltaa kaikissa tapauksissa. Työneuvoston kanta ilmentää sääntöä, jonka soveltuvuus rajoittuu käytännössä hyvin harvoihin ja poikkeuksellisiin tapauksiin. Sidonnaisuuden raja vaihtelee laeittain ja tapauksittain. Periaatteen suppeaa soveltamisalaa kuvastaa lausunto *TN* 1234—88, jossa pitkän sairaankuljetustehtävän paluumatka katsottiin työaikalain 9 §:ssä tarkoitetuksi matkustamiseksi, jolloin työajaksi luettiin vain moottoriajoneuvon kuljetamiseen käytetty aika, mutta ei ajoneuvossa matkustamiseen toiselta työntekijältä kulunutta aikaa.

Työelämässä annettava koulutus on tavoitteiltaan, sisällöltään, järjestelyiltään ja puitteiltaan hyvin monimuotoista. Työneuvosto on lausunnoissaan ottanut kantaa siihen, onko koulutukseen käytetty aika mahdollista lukea työaikaan. Lausuntoja on kuitenkin vähän ja ne ovat hieman ristiriitaisia. Lausunnoissa *TN* 834—68 ja 1228—88 on painotettu, ettei koulutukseen osallistumista voida yleensä pitää työntekovelvoitteen täyt-

tämisenä eikä koulutukseen käytettyä aikaa siten voida lukea työaikaan. Lausunnoissa TN 1133—83 ja 1203—87 taas on painotettu voimakkaasti osallistumisvelvollisuutta koulutuksen tarkoituksen ja sisällön lisäksi. Lausunnossa TN 1228—88 osallistumisvelvollisuudelle on taas annettu vain toissijainen merkitys. Lausunnossa TN 1270—91 on todettu osallistumisvelvollisuusperusteen ongelmallisuus. Jos osallistuminen koulutukseen on sekä oikeudellisesti että tosiasiallisesti vapaaehtoista, ei koulutusaikaa tietenkään lueta työaikaan.

Lausunnossa TN 1133—83 on koulutuksen sisällölle asetettu varsin tiukat kriteerit. Jotta koulutukseen käytetty aika voitaisiin lukea työaikaan, koulutuksen on oltava välittömästi työhön liittyvää, työn kannalta välttämätöntä ja lisäksi sellaista, ettei sitä voi hankkia eikä käyttää muualla. Lisäksi lausunnossa TN 1228—88 koulutuksen sisällön ja tarkoituksen on edellytetty liittyvän työhön vielä kiinteämmin kuin lausunnossa TN 1133—83. Lausunnossa katsottiin lisäksi, ettei sellainen koulutus, joka tähtäsi yksinomaan erikoistilanteiden hallintaan, ollut työn kannalta välttämätöntä. Työneuvosto katsoi lausunnossa 1270—91, että turvallisuuskoulutukseen käytetty aika oli luettava työntekijän työajaksi, jollei koulutusta ole järjestetty vapaaehtoiseksi niin, että työntekijä voi — tilanteesta riippuen — valintansa mukaan joko osallistua koulutukseen tai tehdä työtä taikka viettää vapaa-aikaansa haluamallaan tavalla. Lausunnoissa on käytetty itsenäisenä perusteena sitä, kuka koulutuksen on järjestänyt: työnantaja vai joku muu. Toisaalta lausunnossa TN 1133—83 tämä seikka oli vain epäitsenäinen, koulutuksen sisältöä koskeva perustelu kun taas lausunnossa TN 1270—91 on painotettu sitä, että sille, kuka koulutuksen on järjestänyt ja kuka opetuksen antaa, ei työajan määräytymisen kannalta voida antaa välitöntä itsenäistä merkitystä. Toisaalta taas tässä lausunnossa on katsottu, että ainakin joissakin tapauksissa voi merkitystä olla muun ohessa koulutuksen ulkoisilla puitteilla. Silloin kun koulutusta annetaan työpaikalla tai muutoin työlle ominaisissa olosuhteissa, ei muille perusteille anneta niin paljon painoarvoa arvioitaessa sitä, onko aika luettava työaikaan, kuten esimerkiksi hotellissa viikonlopon aikana annettavan koulutuksen kyseessä ollen.

Myös kysymys työterveyshuoltolakiin (743/78) perustuvaan terveystarkastukseen

kuluneen ajan lukemisesta työaikaan on hie-man epäselvä. Lausunnossa TN 1201—87 työneuvosto katsoi, ettei pakolliseen kuulontutkimukseen, joka tehtiin työnantajan terveystasemalla työntekijän työtuntijärjestelmän mukaisena säännöllisenä työaikana, kulunutta aikaa ollut luettava työaikaan.

Lepotauot ja työaika. Työpäivän tai -vuoron kuluessa työntekijälle säännöllisesti annettavista lepoajoista, ruokatunnista, on säännöksiä työaikalain 16 §:ssä, kauppatyöaikalain 8 §:ssä, talonmiesten työaikalain 8 §:ssä ja maatalouden työaikalain 17 §:ssä. Näiden säännösten mukaan päivittäistä, lais-sa säädetty edellytykset täyttävää lepoaikaa ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa sinä aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Työneuvoston käytännön mukaan työntekijällä on oltava sekä oikeus että "työpaikan olosuhteet huomioon ottaen myös tosiasiallinen mahdollisuus poistua lepoaikanaan työpaikaltaan ja halutessaan viettää olennainen osa siitä työpaikan ulkopuolella" (TN 1121—82 ja siinä mainitut aikaisemmat lausunnot). Jos valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen tekemässä työehtosopimuksessa on sovittu muista säännöllisesti toistuvista tauoista, kahvitauoista, sovelletaan näihin samoja sääntöjä. Työehtosopimuksissa on kuitenkin yleisesti sovittu, että kahvitauko luetaan työaikaan, vaikka työntekijä saisi-kin sen aikana poistua työpaikalta.

Moottorijoneuvon kuljettajia koskevassa työaikalain 5 a §:n 3 momentissa tarkoitettun tauon lukeminen työaikaan määräytyy työneuvoston käsityksen mukaan myös edellä kuvattujen lain 16 §:stä ilmenevien sääntöjen mukaan, ellei työehtosopimuksella ole sovittu toisin (TN 1032—77 ja 1121—82).

Työmatkan lukeminen työaikaan. Työmatkan mahdollisesta lukemisesta työaikaan on säännöksiä työaikalain 9 §:ssä, kauppatyöaikalain 3 §:n 9 momentissa ja maatalouden työaikalain 10 §:ssä. Nämä säännökset ovat asiallisesti samanlaisia, vaikka niissä on vähäisiä sanamuodollisia eroja. Poikkeuksena on työaikalain 9 §:n säännös, jonka mukaan kaivos- ja vuoriteollisuudessa työaikaan luetaan kaivokseen laskeutuminen ja sieltä nouseminen (TN 879—69). Talonmiesten työaikaissa ei ole säännöksiä matkustamisen suhteesta työaikaan.

Työajaksi ei yleensä lueta työn suorituspaikalle ja sieltä takaisin tehtävään matkaan kulunutta aikaa. Kuitenkin kulkeminen tai kuljetus työnantajan määräämästä lähtöpai-

kasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan samoin kuin sieltä lähtöpaikkaan palaaminen luetaan työaikaan. Näitä säännöksiä on vakiintuneesti tulkittu suppeasti eli kyseessä on oltava työnantajan pakolliseksi määräämä lähtöpaikka (TN 158—49, 357—54, 930—73 ja 1230—88). Jonkinlaisen poikkeuksen muodostaa työneuvoston lausunto 1078-80. Tässä tapauksessa työntekijöiden oli työn luonteen vuoksi tosiasiallisesti pakko käyttää työnantajan yhteiskuljetusta, minkä vuoksi heidän katsottiin olevan siinä määrin sidottuja, että kuljetukseen kulunut aika rinnastettiin työnantajan käytettävissä olemiseen. Tapauksessa ei tosin välittömästi sovellettu työaikalain 9 §:n säännöstä. Säännösten suppea tulkinta käy ilmi erilaisia saattajia koskevista lausunnoista, joiden mukaan saattotehtävän jälkeistä aikaa paluumatkoineen ei lueta työaikaan, ellei kyse ole moottoriajoneuvon kuljettajan työstä (esimerkiksi TN 148—49, 182—50, 365—54 ja 1234—88).

Matkaan käytettyä aikaa ei yleensä lueta työaikaan, vaikka työntekijä, muu kuin moottoriajoneuvon kuljettaja, itse kuljettaisi työnantajan tähän tarkoitukseen osoittamaa ajoneuvoa (esimerkiksi TN 848—68). Toisaalta jos ajoneuvossa on samalla määrätty kuljetettavaksi työn tekemistä varten tarpeellista työvoimaa tai tarvikkeita siinä määrin, että kuljettamisen on katsottava muodostuneen luonteeltaan työsuorituksiksi, on matkaan käytetty aika luettava työajaksi. Siihen, onko kuljetus työsuoritusta vai ei, vaikuttaa osittain työnantajan kuljetettavaksi määräämien tarvikkeiden paino. Lausunnossa TN 887—70 asentajan autossa kuljettamat vakiovarusteet painoivat 100 — 150 kiloa ja lausunnossa TN 1050—78 todettiin, että jos mukana kuljetettavaksi määrätty työvälineet ja -tarvikkeet painavat satoja kiloja tai yli tuhat kiloa, muodostuu kuljettaminen työsuorituksiksi. Tosin lausunnossa TN 1205—87 on todettu selvästi, ettei pelkkä henkilöiden määrä ja tarvikkeiden paino vaikuta ratkaisuun, vaan asiaan vaikuttaa tarvikkeiden ja laitteiden määrä muutoin. Vaikka tarvikkeiden ja laitteiden paino olisi mainittuja kilomääriä vähäisempi, voi moottoriajoneuvon kuljettaminen olla työsuoritusta. Tähän lopputulokseen on päädytty silloin, kun työnantajan olisi joka tapauksessa järjestettävä tarvikkeiden ja laitteiden kuljetus erikseen, mikäli työntekijä kulkisi omalla autollaan tai julkisilla kulkuvälineillä. Lisäk-

si rajatapauksissa ratkaisuun vaikuttaa se, onko kuljetus työntekijän ajankäytön kannalta edullisempaa kuin julkisilla kulkuvälineillä matkustaminen (TN 1129—83 ja 1204—87 sekä työtuomioistuimen tuomio, jäljempänä TT, 114/1981).

Varallaolo ja muu valmius. Varallaolosta tai muunlaisesta valmiudesta on säännöksiä työaikalain 8 §:ssä, kauppatyöaikalain 3 §:n 8 momentissa, talonmiesten työaikalain 5 §:ssä ja maatalouden työaikalain 9 §:ssä. Näistä talonmiesten työaikalain 5 §:n ja maatalouden työaikalain 9 §:n 3 momentin säännökset poikkeavat muista mainituista säännöksistä. Leipomotyössä voidaan soveltaa työaikalain 8 §:n säännöstä.

Työaikalain 8 §:ssä, kauppatyöaikalain 3 §:n 8 momentissa ja maatalouden työaikalain 9 §:n 1 momentissa varallaololla tarkoitetaan työntekijän sopimukseen perustuvaa velvollisuutta oleskella asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Nimenomaisten säännösten mukaan tätä aikaa ei lueta työaikaan, ei ainakaan siinä tapauksessa, että siitä maksetaan rahakorvaus.

Työaikaan lukeminen ja toisaalta korvausten määräytyminen edellyttävät rajaamista kahteen suuntaan. Työneuvoston käytännössä työaikalain 8 §:n tulkinnassa on erilaiset valmiusvelvollisuudet ryhmitelty niiden sidonnaisuuserojen perusteella kolmeen ryhmään: päivystys, varallaolo ja vapaamuotoinen varallaolo. Nämä nimitykset eivät kuitenkaan ole aivan vakiintuneet.

Edellä lueteltujen säännösten mukaan työntekijän tulee oleskella "asunnossaan". Tämän vuoksi työntekijän velvollisuutta oleskella (työtä suorittamatta) työpaikalla tai "muussa kiinteästi määrättyssä paikassa, jota ei voida pitää työaikalain 8 §:ssä tarkoitettuna työntekijän asuntona", ei voida pitää varallaolona vaan päivystyksenä, johon käytetty aika on kokonaisuudessaan työaika (TN 336—54 sekä 1175—85 ja siinä selostetut aikaisemmat lausunnot). Toisaalta työneuvosto on muuttamassa lausunnossaan katsonut, että "työaikalain 8 §:ssä tarkoitettuna työntekijän asuntona" voidaan poikkeuksellisesti pitää myös työnantajan järjestämää tilapäisasuntoa. Lain 8 §:n tulkinnassa on edellytetty varsin tiukkaa sidonnaisuutta asuntoon. Varallaolon ja vapaamuotoisen varallaolon raja riippuu juuri tästä sidonnaisuudesta (muun muassa TN 866—69). Vapaamuotoista varallaoloa ei lueta työaikaan ja sen mahdollisesta korvaamisesta ei laissa ole sään-

nöstä. Näin ollen vapaamuotoisen varallaolon korvaamisesta on sovittava erikseen. Jos varallaolija — olipa kysymys varallaolosta tai vapaamuotoisesta varallaolosta — kutsutaan töihin, on työhön käytetty aika luettava työaikaan.

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). Varallaolijan työmatkaan käyttämää aikaa ei lueta työaikaan. Tämä käy ilmi työneuvoston lausunnosta 1097—81. Tästä kuten ei muistakaan lausunnoista käy ilmi, katkeaako varallaolo työntekijän lähtiessä kutsun saatuaan kotoaan työhön ja jatkuuko varallaolo vasta kun työntekijä työn tehtyään palaa kotiinsa.

Varallaoloaikaa ei siis tarvitse lukea työaikaan. Työntekijän on kuitenkin saatava korvaus varallaolosta joko niin, että puolet varallaoloon käytetystä ajasta korvataan rahalla tai niin, että puolet varallaoloon käytetystä ajasta luetaan työaikaan. Mahdollista on myös käyttää näiden korvausmuotojen yhdistelmää (TN 93—48). Korvattaessa varallaolo rahalla korvaus määräytyy säännöllisen työajan ansion perusteella (TN 22—47, 397—55 ja 492—58). Jos taas puolet varallaoloon käytetystä ajasta luetaan työaikaan, tulevat sovellettavan työaikalain yli- ja sunnuntaityötä koskevat säännökset noudatettaviksi sellaisinaan.

Kotona tehty työ. Työaikalait eivät koske työntekijän kotonaan tai muualla hänen itsensä valitsemassaan paikassa tekemää työtä. Toisaalta jos työntekijä tekee samalle työnantajalle työtä sekä työnantajan määräämässä (työ)paikassa että kotonaan, on myös kotona tehty työ asianomaisen työaikalain alaista työtä. Tämä tulkinta perustuu työaikalain 10 §:n säännökseen, jonka mukaan työnantaja ei saa pidentää laissa säädettyjä työaikoja antamalla työtä työntekijän kotona tehtäväksi. Vastaava säännös on kauppatyöaikalain 3 §:n 7 momentissa ja maatalouden työaikalain 11 §:ssä.

Säännöllinen työaika

Työnantajan määrättävät työaikajärjestelyt. Työaikalain mukaan säännöllinen työaika on järjestettävä työaikalain 5 §:ssä säädettyllä tavalla, ellei 6 tai 7 §:n säännöksistä muuta johdu. Työaikalain 5 §:n 1 momentin mukaan säännöllinen työaika voi olla enintään

kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työaikalaissa ei ole säännöstä viisipäiväisestä työviikosta, joten säännöllinen työaika voidaan ainakin periaatteessa jakaa myös kuudelle päivälle. Lain 5 §:n 2 momentin nojalla työnantaja voi järjestää viikoittaisen säännöllisen työajan keskimääräiseksi ennakolta laatimansa työtuntijärjestelmän mukaisesti. Tässä järjestelmässä viikoittainen säännöllinen työaika voi olla enintään 48 tuntia, koska vuorokautista kahdeksan tunnin rajaa ei saa ylittää ja viikkolepo on annettava kalenteri- tai työviikoittain. Viikoittaisen keskimääräisen säännöllisen työajan pisin tasoitumisjakso on noin vuoden mittainen (TN 1252—90).

Työaikalain 6 §:ssä on lueteltu ne yritykset ja työt, joissa työnantaja voi päätöksellään järjestää säännöllisen työajan periodiseksi. Periodityössä säännöllinen työaika on joko 80 tuntia kaksiviikkois- tai 120 tuntia kolmiviikkoisjaksoissa. Lisäksi lain 6 §:n 2 momentissa säädettyin edellytyksin ja rajoituksin työnantaja voi yhdistää kaksi peräkkäistä kaksi- tai kolmiviikkoisjaksoa. Periodityössä vuorokautisella tai viikoittaisella säännöllisellä työajalla ei ole — moottoriajoneuvon kuljettajien työaika lukuun ottamatta — välittömiä rajoja. Lain 15 §:n säännökset viikkolevosta ja 16 b §:n säännökset periodityössä annettavasta vuorokausilevosta rajoittavat kuitenkin välillisesti vuorokautisen ja viikoittaisen säännöllisen työajan pituutta.

Moottoriajoneuvon kuljettajan pisin vuorokautinen työaika — riippumatta siitä, onko se säännöllistä työaika vai ylityötä — saa työaikalain 5 a §:n 2 momentissa säädettyin poikkeuksin olla enintään 11 tuntia niiden 24 peräkkäisen tunnin aikana, jotka seuraa vuorokautista lepoaikaa.

Kauppatyöaikalain 3 §:n 1 momentin mukaan vuorokautinen säännöllinen työaika on kahdeksan tuntia ja viikoittainen säännöllinen työaika 40 tuntia. Laissa ei ole säännöstä viisipäiväisestä työviikosta. Lain 3 §:n 4 momentin nojalla työnantaja voi järjestää viikoittaisen säännöllisen työajan keskimäärin 40 tunniksi. Säännös vastaa työaikalain 5 §:n 2 momentin säännöstä sillä erotuksella, että säännöllinen viikoittainen työaika ei nimenomaisen säännöksen mukaan saa yhtenäkkään viikkona ylittää 48 tuntia. Lain 3 §:n 2 momentin nojalla työnantaja voi etukäteen määrätä, että vuorokautinen säännöllinen työaika on yhtenä tai useampana päivänä enintään yhdeksän tuntia edellyttäen,

että työaika saman viikon muuna päivänä on vastaavasti kahdeksaa tuntia lyhyempi. Työntekijän pyynnöstä päivittäisten piden-
nysten ja lyhennysten on pituudeltaan vastat-
tava toisiaan, jos tämä voidaan toteuttaa
hankaluuksitta yrityksen työaikajärjestelyjen
rajoissa. Lain 4 §:n nojalla työnantaja voi
henkilö- ja tavarankuljetustyössä sekä aluk-
sen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaus-
työssä määrätä työajan periodiseksi. Sään-
nöllinen työaika voidaan järjestää niin, että
se on enintään kolmen viikon pituisena ajan-
jaksona keskimäärin enintään 40 tuntia vii-
kossa. Vuorokautinen säännöllinen työaika
ei kuitenkaan saa olla 10:tä tuntia pidempi.
Lain 4 §:ssä ei ole säädetty viikoittaiselle
säännölliselle työajalle enimmäisrajaa. Lain
4 §:n 1 momentissa on säännös siitä, ettei
moottoriajoneuvon kuljettajaa saa pitää tieliik-
enteessä 12:tä tuntia enempää 24 tunnin
jaksoissa.

Maatalouden työaikalain 6 §:n 1 momentin
mukaan säännöllinen työaika on enintään
kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia
viikossa. Lain 6 §:n 2 momentin nojalla
työnantaja voi järjestää säännöllisen viikoit-
taisen työajan keskimääräiseksi samalla ta-
voin kuin työaikalain 5 §:n 2 momentissa
säädetään. Työnantaja voi määrätä pääasias-
sa kotieläinten hoitotyötä tekevän työnteki-
jän viikoittaisen säännöllisen työajan enin-
tään 56 tunniksi siirtämällä tämän viikkole-
von 16 §:ssä säädettyllä tavalla. Edellytykse-
nä on, että työnantaja on laatinut ennakolta
työtuntijärjestelmän työajan tasoittamiseksi
keskimäärin 40 tunniksi viikossa. Pisin ta-
soittumisjakso voi olla kalenterivuoden mit-
tainen.

Talonmiesten työaikalain 3 §:n mukaan
työnantaja voi järjestää talonmiehen työajan
niin, että se on 52 viikon pituisesta jaksosta
20 viikon pituisena kevät- ja kesä kautena
enintään 10 tuntia vuorokaudessa ja keski-
määrin 40 tuntia viikossa sekä 32 viikon
pituisena syys- ja talvikautena enintään 10
tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 44 tun-
tia viikossa.

*Työnantajan ja työntekijän keskinäisin so-
pimuksin toteutettavat työaikajärjestelyt.*
Voimassa olevan lainsäädännön mukaan on
mahdollista sopia eräistä työajan järjestelyis-
tä työnantajan ja työntekijän välisin sopi-
muksin.

Työaikalain 5 §:n 3 momentin nojalla voi-
daan vuorokautista säännöllistä työaikaa pi-
dentää tilapäisesti enintään tunnilla, jos siitä

sovitaan etukäteen työnantajan ja työntekijän
kesken. Tällöin viikoittaisen säännöllisen
työajan on tasoituttava keskimäärin 40 tun-
niksi enintään kolmen viikon pituisena ajan-
jaksona. Sopimukseen perustuvalla tilapäi-
sellä järjestelyllä on siis mahdollista ylittää
sekä vuorokautinen kahdeksan tunnin että
viikoittainen 40 tunnin raja. Lain 5 b §:n
nojalla työnantaja ja työntekijä voivat sopia
työehtosopimuksenkin säännöllistä työaikaa
koskevien määräysten estämättä liukuvasta
työajasta. Työaikalain mukaan säännöllinen
vuorokautinen työaika voi tällöin olla sopi-
muksesta riippuen, työntekijän valinnan mu-
kaan ja ottaen huomioon työaikakertymä
vähintään kuusi tuntia ja enintään 10 tuntia.
Viikoittainen säännöllinen työaika määräytyy
liukuvan työajan järjestelmässä täysin erik-
seen. Jos esimerkiksi työtä tehdään viitenä
päivänä viikossa, on viikon kuudentena päi-
vänä tehty työ viikoittaista ylityötä, vaikka
saman viikon aikana muina päivinä olisi
tehty esimerkiksi vasta 30 tuntia työtä.

Kauppatyöaikalain 3 §:n 3 momentin sään-
nös vastaa työaikalain 5 §:n 3 momentin
säännöstä työnantajan ja työntekijän oikeu-
desta etukäteen tekemällään sopimuksella
pidentää tilapäisesti vuorokautista säännöllis-
tä työaikaa enintään tunnilla. Kuitenkin vuorokautisen säännöllisen työajan tilapäisellä
pidentämisellä ei saa ylittää viikoittaista 48
tunnin rajaa yhtenäkkään tasoittumisjakson
kolmesta viikosta. Lisäksi työnantaja ja
työntekijä voivat sopia siitä, että kyseistä
työnantajan määrättävissä olevaa vuorokauti-
sen säännöllisen työajan pidennystä ja tila-
päistä pidennystä käytetään samanaikaisesti.
Ilmeistä on, että vuorokautisen työajan kum-
paakin pidentämisjärjestelyä voidaan käyttää
myös, jos säännöllinen viikoittainen työaika
on järjestetty keskimääräiseksi. Lain 3 a §:n
mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia
liukuvasta työajasta. Säännös vastaa kaikilta
osin työaikalain 5 a §:n säännöstä. Viikoit-
tainen säännöllinen työaika saa kuitenkin
olla enintään 48 tuntia.

Maatalouden työaikalain 6 §:n 3 momentin
säännös vuorokautisen säännöllisen työajan
pidentämisestä vastaa työaikalain 5 §:n 3
momentin säännöstä. Viikoittaisen säännöllis-
en työajan tasoittumisjakso voi kuitenkin
olla kolmen kuukauden pituinen. Maatalou-
den työaikalain 7 §:n säännös liukuvasta
työajasta vastaa työaikalain 5 b §:n säännös-
tä.

Talonmiesten säännöllisen työajan järjeste-

lyyn vaikuttaa talonmiesten työaikalain 9 §:n 2 momentin mukaan se, että työnantaja voi työntekijän suostumuksella siirtää 32 viikon pituiselta syys- ja talvikaudelta enintään 18 viikkolepoaikaa saman pituisina pidettäviksi seuraavana 20 viikon pituisena kevät- ja kesä kautena aikana, jolloin työntekijän muutoin tulisi olla työssä.

Työ- tai virkaehtosopimuksin sovittavat säännöllisen työajan järjestelyt. Työaikalain 7 §:n nojalla työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat "työ- ja virkaehtosopimuksessa" sopia säännöllisestä työajasta laissa säädetystä poiketen. Työ- tai virkaehtosopimuksen ei tarvitse olla valtakunnallinen. Työ- tai virkaehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika ei saa ylittää keskimäärin 40 tuntia viikossa. Työajan on tasoituttava mainittuun keskimäärään enintään vuoden pituisen tasoittumisjakson kuluessa (TN 1252—89 ja TT 172/1987). Vuorokautiselle säännölliselle työajalle ei ole säädetty enimmäispituutta. Se voi näin ollen olla selvästi pidempi kuin lakisääteinen kahdeksan tuntia.

Vaikka osallisten kelpoisuus on melko laaja, työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiin perustuvan säännöllisen työajan kannalta on otettava huomioon viikkolepo, joka on annettava työaikalain 15 §:n mukaisesti ja josta ei saa poiketa työ- tai virkaehtosopimuksin.

Työtuomioistuimen tuomiossa 10/1976 esitetyn käsityksen mukaan työaikalakiin perustuvaa sopimiskelpoisuutta voidaan delegoida paikallistasolle ainakin niin, että valtakunnallisten järjestöjen välisessä sopimuksessa on jonkinlaiset rajat.

Työaikalain 19 a §:n mukaan kunnallinen työmarkkinlaitos ja kirkon sopimusvaltuuskunta voivat virkaehtosopimuslaissa säädettyä oikeuttaan käyttäen valtuuttaa paikallisviranomaisen tekemään sopimuksen säännöllisestä työajasta "asianomaisen yhdistyksen" kanssa työaikalaista poikkeavasti. Myös valtion viranomaisen voi vastaavasti virkaehtosopimuksella poiketa työaikalaista. Samanlaiset kelpuuttavat säännökset ovat kauppatyöaikalain 5 §:n 2 momentissa, maatalouden työaikalain 25 §:ssä ja talonmiesten työaikalain 19 §:ssä.

Kauppatyöaikalain 5 §:n 1 momentin nojalla työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus työehtosopimuksella poiketa lain säännöllistä työaikaa koskevista säännöksistä. Työehtosopimuksen mukainen

säännöllinen työaika ei saa ylittää 10:tä tuntia vuorokaudessa eikä 48:aa tuntia viikossa. Lakia ei sovelleta julkisissa virastoissa tehtävään työhön. Kuitenkin 5 §:n 2 momentin mukaan myös valtion viranomaisen, kunnallinen työmarkkinlaitos ja kirkon sopimusvaltuuskunta voivat "asianomaisen työntekijäyhdistyksen" kanssa tekemällä työehtosopimuksella poiketa lain säännöllistä työaikaa koskevista säännöksistä.

Maatalouden työaikalain 8 §:n nojalla työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus työehtosopimuksella sopia säännöllisestä työajasta laissa säädetystä poiketen. Sopimiskelpoisuutta rajoittaa vain se, että sopimusperusteisen säännöllisen työajan on oltava keskimäärin 40 tuntia viikossa. Säännöllisen työajan kannalta on huomattava, että työmarkkinaosapuolten kelpoisuus on tietyissä suhteissa laajempi kuin työaikalain mukaan (esimerkiksi TN 790—66, 856—69, 857—69, 858—69 ja 945—74).

Talonmiesten työaikalain 4 §:n nojalla työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri kattaa koko maan, voivat sopia säännöllisestä työajasta laissa säädetystä poikkeavasti. Työehtosopimuksessa sovittavan säännöllisen työajan on oltava keskimäärin 42,5 tuntia viikossa 52 viikon pituisena ajanjaksona. Julkisyhteisöillä on vastaava kelpoisuus siinä laajuudessa kuin työaikalain 19 a §:ssä on säädetty.

Luvanvarainen säännöllinen työaika. Työaikalain 7 §:n 2 momentin nojalla työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi laissa säädetyn edellytyksen ja määräämillään ehdoilla antaa luvan poiketa 5 §:n säännöksistä. Saman lainkohdan mukaan poikkeuslupajaosto voi antaa luvan järjestää työaika periodiseksi sellaisessakin työssä, jota ei ole mainittu 6 §:n tyhjentyvässä luettelossa. Kauppatyöaikalain 4 §:n 2 momentin nojalla työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi myöntää tilapäisen luvan järjestää työaika periodiseksi muissakin kuin 4 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa töissä, jos se havaitaan välttämättömäksi. Maatalouden työaikalaisissa ei ole säännöksiä luvanvaraisesta säännöllisestä työajasta.

Ylityö

Ylityön syntyminen ja ylityöajat. Ylityö

on sekä työaikalaisissa että kauppatyöaikalaisissa jaettu kahteen eri lajiin: vuorokautiseen ja viikoittaiseen ylityöhön. Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään yli sallitun vuorokautisen säännöllisen työajan. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään yli laissa sallitun säännöllisen viikoittaisen työajan siten, että vuorokautista ylityötä ei lueta mukaan. Kaikissa töissä ja työaikalaeissa ei kyseistä erottelua kuitenkaan tehdä: esimerkiksi työaikalain mukaisessa periodityössä tunnetaan vain yksi ylityölaji.

Vuorokautisen ylityön määritelmä merkitsee työaikalain ja kauppatyöaikalain soveltamisalalla sitä, että ylityö alkaa pääsääntöisesti kahdeksan tunnin vuorokautisen työskentelyn jälkeen. Jos säännöllistä työaika on kuitenkin pidennetty tai lyhennetty esimerkiksi työaikalain 5 §:n 3 momentin tai kauppatyöaikalain 3 §:n 2 ja 3 momentin perusteella, luetaan ylityöksi pidennetyn tai lyhennetyn säännöllisen työajan ylittävä työaika. Näin ollen vuorokautista ylityötä voi tällaisissa tilanteissa syntyä esimerkiksi jo seitsemän tai vasta yhdeksän tunnin työskentelyn jälkeen.

Viikoittaisen ylityön määritelmä johtaa vastaavasti yleensä siihen, että yli 40 viikotunnin tehty työ luetaan viikoittaiseksi ylityöksi. Ylitöiden syntyminen riippuu kuitenkin viikoittaisen ylityön osalta työtuntijärjestelmän mukaisesta säännöllisestä viikotyöajasta. Työaikalain 6 §:n mukaisessa periodityössä ei ole rajoitettu vuorokautista työaika. Tämän vuoksi vuorokautista ja viikoittaista ylityötä ei ole mahdollista erottaa toisistaan, vaan kyse on periodikohtaisesta ylityöstä. Sen sijaan kauppatyöaikalain 4 §:n mukaisessa periodityössä vuorokautiseksi enimmäistyöajaksi on säädetty 10 tuntia, joten työ, joka ylittää 10 tuntia vuorokaudessa, luetaan vuorokautiseksi ylityöksi. Vuorokautinen ylityö ei voi olla periodikohtaista ylityötä.

Periodikohtaisen ylityön syntyminen riippuu käytetyn periodin pituudesta. Jos käytetään kahden viikon jaksoja, luetaan ylityöksi työ, joka ylittää 80 tuntia periodin aikana. Kolmen viikon jaksoa sovellettaessa luetaan ylityöksi vastaavasti 120 tuntia periodin aikana ylittävä työ.

Ylityön enimmäismäärät. Ylityön enimmäismäärät vaihtelevat eri työaikalaeissa sekä suuruudeltaan että määrittelytavaltaan. Enimmäismäärää on yleensä rajoitettu sekä

jaksoittain että kalenterivuosittain. Myös viikkolepoa ja mahdollista vuorokautista lepoaika koskevat säännökset rajoittavat tosiasiaissa ylityön teettämistä.

Työaikalain 11 §:n mukaan työntekijää saa pitää vuorokautisessa ylityössä enintään 20 tuntia ja viikoittaisessa ylityössä enintään 16 tuntia kahden viikon pituisen ajanjakson aikana. Periodityötä tekevää työntekijää saa puolestaan pitää ylityössä enintään 36 tuntia kolmen viikon tai 24 tuntia kahden viikon pituisen ajanjakson aikana. Kalenterivuoden aikana saa vuorokautista ylityötä teettää enintään 200 tuntia, viikoittaista ylityötä 120 tuntia sekä periodiylityötä 320 tuntia. Työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla saa, milloin erityiset syyt sitä vaativat, pitää työntekijää lisäksi työssä enintään puolet edellä mainituista vuotuisista enimmäismääristä.

Kauppatyöaikalain 6 §:ssä säädetään vuorokautisen ylityön enimmäismääräksi 40 tuntia ja viikoittaisen ylityön enimmäismääräksi 32 tuntia neljän viikon ajanjaksona. Lain mukaisessa periodityössä ylityön enimmäismäärä on 30 tuntia kolmen viikon pituisena ajanjaksona tai, työajan määräytyessä lyhyemmissä ajanjaksoissa, enintään ajanjakson pituutta vastaava suhteellinen osuus 30 tunnista. Kalenterivuodessa vuorokautista ylityötä saa teettää enintään 200 tuntia, viikoittaista ylityötä enintään 120 tuntia ja periodikohtaista ylityötä 320 tuntia. Lain 6 §:n 6 momentti on työaikalain 11 §:n 4 momentin viimeistä virkettä vastaava säännös.

Talonmiesten työaikalain 6 § ja maatalouden työaikalain 12 § sisältävät määräyksiä ylityön enimmäismääristä. Leipomotyölain alaisissa töissä sovelletaan työaikalaisissa säädettyjä enimmäismääriä.

Aloittamis- ja lopettamistyöt. Työaikalaisissa, kauppatyöaikalaisissa ja maatalouden työaikalaisissa ovat säännökset aloittamis- ja lopettamistöistä. Aloittamis- ja lopettamistöiden määritelmät poikkeavat sanamuodoltaan hieman toisistaan eri laeissa. Aloittamis- ja lopettamistyö on työtä, joka on välttämätöntä, jotta liikkeen, laitoksen tai yrityksen muut työntekijät voisivat suorittaa työtään koko säännöllisen työajan kuten työaikalain 11 §:n 5 momentin 1 kohdassa, kauppatyöaikalain 6 §:n 7 momentissa ja maatalouden työaikalain 12 §:n 4 momentissa vaaditaan. Työaikalaisissa sekä maatalouden työaikalaisissa aloittamis- ja lopettamistyöksi voidaan lukea myös sellaisen työnjohtaja-asemassa

olevan työntekijän työ, jota hän tekee välittömästi ennen kuin hänen johdettaviensa työntekijöiden työaika alkaa tai sen päätyttyä.

Aloittamis- ja lopettamistyötä ei sisällytetä ylityön enimmäismääriin, mutta toisaalta näiden töiden määrä on rajoitettu kaikissa edellä mainituissa laeissa kolmeen tuntiin viikossa.

Ylityön teettämisen edellytykset. Nykyisen lainsäädännön perusteella ylityön teettämisen edellytykset voidaan jakaa kolmeen ryhmään. Ensiksikin ylityön teettäminen edellyttää yleensä työntekijän suostumusta. Toiseksi jonkin työskentelyn katsominen ylityöksi edellyttää, että työ tehdään työnantajan määräyksestä tai eräissä tapauksissa hänen suostumuksellaan. Näiden yleisten edellytysten lisäksi lainsäädännössä on tiettyjä tilanteita koskevia työn laatuun liittyviä erityisedellytyksiä ylityön teettämiseksi.

Ylityön teettäminen edellyttää työaikalaeisamme normaalisti työntekijän suostumusta. Tämän edellytyksen tulkinta ei kuitenkaan ole samanlainen kaikissa laeissa. Lisäksi lainsäädännössämme on myös sellaisia töitä ja tilanteita, joissa ylityön teettäminen on mahdollista ilman työntekijän suostumustakin.

Työaikalain 11 §:ssä on säädetty työntekijän suostumus ylityön teettämisen edellytykseksi. Osittain epäselvää on se, voidaanko suostumus antaa pätevästi joko kertakaikkisena suostumuksena ylityön tekemiseen jo työsopimusta tehtäessä, kutakin kertaa varten aina erikseen annettavana suostumuksena vai työehtosopimuksella yleisesti annettuna suostumuksena. Silloin, kun ylityön suorittaminen työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi on välttämätöntä, lain 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu viran- tai toimenhaltija ei saa kieltäytyä tekemästä sitä 11 §:n 7 momentin perusteella.

Kauppatyöaikalaisa työntekijän suostumuksen tulkinta on selvempää kuin muiden työaikalakien kohdalla. Yleissääntönä on pidettävä, että työntekijä itse antaa joka kerta suostumuksensa ylityön tekemiseen. Tällainen suostumus voidaan antaa myös tiettyä työkokonaisuutta varten, jolloin suostumus voi kattaa yhtä useamman työpäivän tai -vuoron. Toisaalta työsääntöjen tai työehtosopimuksen määräys ylityöhön suostumisesta ei ole pätevä. Tilanteita, joissa suostumus on voitava antaa kertakaikkisena jo työsopimusta tehtäessä, ovat ne, joissa ylityön

teettämisen tarve on riippumaton työnantajan määräämisvallasta. Tällaisia ovat esimerkiksi kirjanpito- ja verotuslainsäädännön työnantajalle asettamat velvollisuudet. Kertakaikkista suostumusta ylityön tekemiseen ei voida kuitenkaan ottaa työsopimukseen esimerkiksi silloin, jos tuotannolliset syyt edellyttävät ylityön teettämistä tai jos perusteena on sovitun toimituksen myöhästymisen tai rakenteellisesta tai tilapäisestä työvoimapulasta aiheutuva ylityön tarve. Alennus- ja loppuunmyyntiä varten ei myöskään voi antaa ylityösostumusta työsopimuksessa.

Työntekijällä on tietyissä tilanteissa oikeus yksittäistapauksessa kieltäytyä tekemästä ylityötä, vaikka hän on työsopimuksessaan sitoutunut ylitiöihin. Hyväksyttävänä syynä kieltäytymiseen voidaan pitää esimerkiksi työntekijän jo tekemän ylityön määrää, väsymystä, työntekijän perheenjäsenen sairautta, lasten hoitamista tai sellaista yksityisasioiden hoitamista, jota ei hankaluuksista voi siirtää toiseen ajankohtaan.

Myös talonmiesten työaikalaisa ja maatalouden työaikalaisa edellytetään nimenomaisen säännöksen perusteella työntekijän suostumusta ylityön tekemiseen. Leipomotyölaissa ei ole asiasta nimenomaista säännöstä, mutta suostumusedellytys voidaan joutaa työaikalaisa.

Työaikalaisa ei vaadita työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamaa suostumusta aloittamis- ja lopettamistöiden teettämiseen ylityönä, vaan tällaisesta ylityöstä voidaan työntekijän kanssa tehdä jatkuva sopimus. Kauppatyöaikalaisa ja leipomotyölaissa sen sijaan edellytetään nimenomaista työntekijän suostumusta aloittamis- ja lopettamistyöhön.

Työnantajan määräys tai suostumus ylityön tekemiseen on merkityksellinen ennen kaikkea ratkaistaessa sitä, onko jotakin työtä pidettävä ylityönä vai ainoastaan vapaaehtoisena varsinaisen työajan ulkopuolisena työskentelynä, josta ei tarvitse suorittaa korvausta. Jos työnantaja nimenomaisesti pyytää työntekijää jäämään työhön säännöllisen työajan ulkopuolella, on selvää, että tällaista työtä pidetään ylityönä. Eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa työtä voidaan pitää ylityönä, vaikka siihen ei ole olemassa työnantajan nimenomaista aloitetta. Työnantajan tietoisuus ja hänen hiljainen suostumuksensa voi olla riittävä (KKO 1978 II 131, TN 281—53, 285—53, 779—66 ja 822—67).

Ylityön teettämistä ei ole lainsäädännös-

sämme rajoitettu vain niihin tilanteisiin, joissa tietyt ylityön tarpeellisuutta koskevat kriteerit täyttyvät. Ylityön teettäminen on yleensä aina mahdollista, jos työntekijä siihen suostuu, eivätkä ylityön enimmäismääriä koskevat rajoitukset ole esteenä. Työn luonetta ja välttämättömyyttä koskevia erityisedellytyksiä on ainoastaan kauppatyöaikalain 6 §:n 2 momentissa.

Ylityöstä maksettava korotettu palkka. Ylityöstä maksetaan työntekijälle korotettua palkkaa. Korotuksen suuruus määräytyy ylityön lajin ja määrän perusteella. Työaikalain 17 §:n 1 momentin mukaan vuorokautisesta ylityöstä on maksettava kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 50 prosentilla korotettu palkka ylityön määrästä riippumatta. Lain 17 §:n 2 momentissa on erityissäännös työtuntijärjestelmän katkeamiseen liittyvästä ylityökorvauksesta. Koska periodityössä ei eroteta toisistaan vuorokautista ja viikottaista ylityötä, eivät samantaiset korvausperusteet ole mahdollisia. Periodityössä maksettavista ylityökorvauksista säädetään 17 §:n 3 momentissa. Lain 17 §:n 4 momentissa on säädetty tilanteesta, jossa periodi on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhte on katkennut tai ettei hän ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi. Kauppatyöaikalain 7 §:n 3 momentissa ja talonmiesten työaikalain 10 §:n 2 momentissa ovat työaikalain 17 §:n 4 momenttia vastaavat säännökset.

Keskeisin ero kauppatyöaikalain ja työaikalain ylityön korvaamista koskevien säännösten välillä on siinä, että kauppatyöaikalain mukaan on mahdollista sopia ylityön korvaamisesta palkan sijasta vapaa-aikana. Sopimus voidaan tehdä kussakin yksittäistapauksessa erikseen tai siitä voidaan sopia kertakaikkisesti työsopimuksessa. Vapaaajan pituus lasketaan noudattaen säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta. Esimerkiksi sellaisesta ylityöstä, joka tulisi korvata 50 prosentilla korotetulla palkalla, on annettava puolitoista kertaa tehtyä työaikaa vastaava vapaa-aika. Vapaa-aika on annettava ja otettava kahden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä. Korotettua palkkaa vastaava vapaa-aika on annettava säännöllisenä työaikana. Erona työaikalain ja kauppatyöaikalain välillä on myös se, ettei kauppatyöaikalain perusteella ole mahdollista sopia työ-

aikalain 17 §:n 8 momentin tavoin ylityöstä suoritettavan palkan suorittamisesta erillisenä kuukausikorvauksena työaikalain 3 §:n 2 momentissa tarkoitettujen henkilöiden kanssa.

Myös talonmiesten työaikalain mukaan on mahdollista sopia ylityön korvaamisesta vapaa-ajalla. Vapaa on annettava kahden kalenterikuukauden kuluessa sen kalenterikuukauden päättymisestä, jolloin ylityötä on tehty. Leipomotyölaissa ei ole erityissäännöksiä ylityön korvaamisesta. Maatalouden työaikalain säännökset vastaavat työaikalain säännöksiä korotetun palkan määrän osalta.

Peruspalkan määräytyminen. Ylityökorvauksen perusteena olevan peruspalkan määräytyminen on aiheuttanut melko paljon tulkintaongelmia. Työaikalain 17 §:n 6 momentin tulkinnan perusteella tuntipalkkaisen työntekijän ylityökorotuksen perusteena käytetään hänen tuntipalkkaansa.

Kuukausipalkkaisella työntekijällä perusteena pidetään vastaavasti hänen kuukausipalkkaansa. Työntekijän kuukausipalkkaan katsotaan sisältyvän ainoastaan yksinkertainen korvaus hänen säännöllisenä työaikanaan tekemästään työstä. Kuukausipalkkaan ei sellaisenaan voida katsoa sisältyvän yksinkertaistakaan vastiketta ylityöstä. Kuukausipalkkaisen työntekijän peruspalkkaa laskettaessa käytetään lain mukaan jakajana säännölliseen työhön käytettyä tuntimäärää. Kuukausipalkka jaetaan kyseisen kuukauden säännölliseen työhön käytetyllä tuntimäärällä. Koska tämä tuntimäärä vaihtelee kuukausittain, johtaa menettely siihen, että kuukausipalkkaisen työntekijän peruspalkka vaihtelee jatkuvasti. Tämän vuoksi useimmissa työehtosopimuksissa on sovittu jakajana käytettävästä keskimääräisestä tuntiluvusta. Työneuvosto on eräissä lausunnoissaan katsonut, että yrityksissä voitaisiin omaksua jokin kiinteä jakaja. Tosin työneuvosto on kiinnittänyt huomiota siihen, että jakaja tulisi määrittää niin, että se johtaa mahdollisimman oikeaan lopputulokseen (TN 419—56 ja 565—60).

Suorituspalkan osalta jakoperusteena käytetyllä kappaleen valmistamiseen tai urakan suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä tarkoitetaan todellista työaikaa, joka saattaa olla säännöllistä työaikaa tai ylityötä (TN 164—49 ja 536—59). Jos palkasta on sovittu erikseen eri töiden osalta, lasketaan ylityöstä tuleva korotettu palkka sen palkan mukaan, joka on sovittu maksettavaksi siitä

työstä, jota työntekijä tekee ylityöaikanaan. Tämä ei kuitenkaan saa johtaa korotettua palkkaa koskevien säännösten kiertämiseen (TN 937—73 ja 942—73). Peruspalkkaa laskettaessa on otettava huomioon sopimukseen perustuvat palkkaan verrattavat lisät sekä luontoisedut. Sen sijaan työstä aiheutuvien kulujen ja kustannusten korvauksia ei lueta mukaan.

Hätätyö

Työaikalain 12 §:ssä, kauppatyöaikalain 6 §:n 2 momentissa, talonmiesten työaikalain 7 §:ssä ja maatalouden työaikalain 14 §:ssä ovat säännökset siitä, että työnantaja saa teettää työtä säännöllisen työajan ja ylityön lisäksi poikkeuksellisissa tai hyvin poikkeuksellisissa tilanteissa. Muiden työaikalakien säännökset hätätyöstä poikkeavat eräissä yksityiskohdissaan työaikalain 12 §:n hätätyösäännöksestä.

Hätätyön teettämisen edellytykset on määriteltä kaikissa mainituissa laeissa hyvin samalla tavalla ja suhteellisen väljin ilmaisin. Tästä huolimatta näiden säännösten tulkinnasta ja soveltamisesta on vähän oikeuskäytäntöä.

Hätätyön teettämisen edellytykset. Hätätyön edellytykset on määriteltä syy-seuraus-kriteerein. Syyn on oltava luonnontapahtuma, tapaturma tai muu seikka, jota ei ole voitu ennakolta tietää. Syyn tulee siis olla ennalta arvaamaton tapahtuma, joka on aiheuttanut keskeytyksen liikkeen, laitoksen tai yrityksen toiminnassa tai joka vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen taikka vakavasti uhkaa johtaa hengen, terveyden tai omaisuuden joutumiseen vaaranalaiseksi.

Työneuvoston käytännössä syyn ennalta arvaamattomuuden ja seurausedellytyksen täyttymistä on yleensä arvioitu erikseen: onko syy ollut ennalta arvaamaton, ja ovatko aiheutuneet seuraukset olleet työaikalain 12 §:ssä tarkoitettuja seurauksia. Rajatapauksissa edellytysten täyttymistä on kuitenkin katsottu olevan syytä tarkastella "yhtenä kokonaisuutena" (TN 1095—81).

Työaikalain 12 §:ssä tarkoitettulle ennalta arvaamattomuudelle on työneuvoston käytännössä annettu yleiskielenkäytöstä hieman poikkeava merkitys. Määrätyllä, kokemuksen perustuvalla säännönmukaisuudella toistuvia sinänsä ennalta arvaamattomia yksittäisiä tapahtumia ei ole pidetty hätätyön edellytyksenä olevana ennalta arvaamatto-

muutena. Tällaisiin säännönmukaisesti toistuviin ennalta arvaamattomiin tapahtumiin työnantajan on varauduttava ennakolta mitoittamalla korjauskapasiteetti (muun muassa työaikajärjestelyin, teknisin apuvälinein) niin riittäväksi, että näistä tapahtumista aiheutuvat seuraukset voidaan korjata hätätyötä teettämättä. Toisaalta on katsottu, että jos säännönmukaisesti toistuva ennalta arvaamaton tapahtuma "on mittasuhteiltaan, korjaamisen- sa vaikeudelta tai muulta sellaiselta ominaisuudeltaan poikkeuksellinen ilmiö", olisi sitä pidettävä 12 §:ssä tarkoitettulla tavalla ennalta arvaamattomana. Tilanne on sama, jos säännönmukaisuuden piiriin kuuluvat tapahtumat "epätavallisella tavalla ajoittuvat melko yhtäaikaiksi" (TN 1018—77). Lisäksi ennalta arvaamattomuuden edellytyksen tulkintaan on "madaltavasti" katsottu vaikuttavan korjauskapasiteetin häiriöt, esimerkiksi poikkeuksellisen suuret sairaus- tai muut poissaolot korjausmiehistön keskuudessa.

Ennalta arvaamattomasta tapahtumasta on seurattava säännöllisen toiminnan keskeytyminen tai sellaisen vakava uhka taikka hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantuminen. Työneuvoston käytännön ja muunkin oikeuskäytännön perusteella seurausedellytyksen täyttymisen arviointi yleisesti näyttää varsin hankalalta. Hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumista on tarkasteltu työneuvoston lausunnoissa 1096—81 ja 1106—81, joissa oli kysymys sähkönjakelua ja puhelinalan töistä. Näissä tapauksissa oli ainakin osittain aivan selvää, että ennalta arvaamattomista häiriöistä oli seurauksena niin hengen, terveyden kuin omaisuudenkin vaarantuminen. Sitä vastoin säiliöaluksen korjaustyötä koskevassa lausunnossa TN 775—66 oli kysymys "koko maan tuotantoelämän" vaarantumisesta poltto- ja raaka-ainetuonnin vaikeutumisen vuoksi. Korkein oikeus on katsonut (KKO 1985 II 153), ettei "sovittujen toimitusten viivästyisestä uhkaavaa laskelmallisen liiketuoton menettämistä tai vähenemistä" voida pitää omaisuuden joutumisena vaaranalaiseksi. Seurausedellytyksen arviointi on aiheuttanut enemmän vaikeuksia, kun on jouduttu pohtimaan, mitä 12 §:ssä tarkoitetaan yrityksen säännöllisen toiminnan keskeytyksellä tai sellaisen vakavalla uhkalla (muun muassa TN 1018—77, 1060—79, 1169—84 ja 1178—85).

Ennalta arvaamattoman tapahtuman seurausten ei tarvitse ilmetä 'oman' työnantajan

piirissä, kuten työneuvoston käytännöstä voidaan havaita. Työneuvoston lausunnosta 73—48 käy lisäksi ilmi, että työnantaja voi teettää työntekijöillään hätätyönä toisen yrityksen tilaamia töitä, jos viimeksi mainittua yritystä on kohdannut ennalta arvaamaton tapahtuma, josta on aiheutunut 12 §:ssä tarkoitettuja seurauksia (TN 563—60).

Säännökset, joista saadaan poiketa hätätyössä. Hätätyö oikeuttaa poikkeamaan useista työaikalainsäädännön säännöksistä. Hätätyötä voidaan teettää lain säännöllistä työaika koskevista säännöksistä poiketen siten, että säännöllisen työajan ylittävää työtä ei lueta ylityksi ylityön enimmäismäärien kannalta. Hätätyöstä on maksettava asianmukaiset yli- ja sunnuntaityökorvaukset, jos sitä teetetään säännöllisen työajan ulkopuolella tai pyhäpäivinä (esimerkiksi TN 147—49 ja 243—52) eikä hätätyöstä maksettavaa korotettua palkkaa saa sisällyttää työaikalain 3 §:n 2 momentissa tarkoitettun työntekijän kanssa tehtävään sopimukseen muusta palkasta erillisestä kuukausikorvauksesta (TN 563—60). Toisaalta säännöllisenä työaikana loppuun saatettu hätätyön edellytykset täyttävä työ ei oikeuta työnantajaa teettämään säännöllisen työajan jälkeen vastaavan pituista, ylityörajoitusten ulkopuolelle jäävää ylityötä.

Työaikalaisista, kauppatyöaikalaisista ja maatalouden työaikalaisista ei selviä, saadaanko hätätyössä ylittää liukuvan työajan vuorokautinen enimmäistyöaika. Hätätyötä teetettäessä voidaan ylittää moottoriajoneuvon kuljettajan enimmäistyöajat. Työaikalain 12 §:n mukaan saa peräkkäisten yövuorojen määrä ylittää 14 §:n 2 momentissa säädetyn enimmäismäärän. Hätätyössä ei tarvitse myöskään noudattaa 16 a ja 16 b §:n säännöksiä moottoriajoneuvon kuljettajan ja periodityöntekijän vuorokausilevosta.

Työaikalain 13 §:n, kauppatyöaikalain 11 §:n ja maatalouden työaikalain 15 §:n mukaan hätätyössä ei tarvitse noudattaa yötyötä koskevia rajoituksia. Talonmiesten työaikalaisissa ei ole yötyötä koskevia rajoituksia. Työaikalain 15 §:n, kauppatyöaikalain 9 §:n 2 momentin, maatalouden työaikalain 16 §:n ja talonmiesten työaikalain 9 §:n 3 momentin säännöksistä taas käy ilmi, että viikkolepoa ei tarvitse antaa hätätyön aikana. Sunnuntaityökielto ei koske hätätyötä työaikalain 18 §:n 4 momentin, kauppatyöaikalain 10 §:n 5 momentin ja maatalouden työaikalain 23 §:n 4 momentin mukaan. Kaup-

patyöaikalain 8 §:n 2 momentin mukaan hätätyön aikana työntekijälle ei tarvitse antaa päivittäistä lepoaika eikä 4 momentin mukaista lepoaika. Työaikalain 16 §:stä kuten ei maatalouden työaikalain 17 §:stäkään suoraan selviä, voidaanko hätätyössä olla antamatta päivittäistä lepoaika.

Ylityötä työnantaja saa teettää vain työntekijän suostumuksella. Hätätyötä työntekijä on sitä vastoin velvollinen tekemään.

Hätätyön teettämisen rajoitukset. Työaikalain 12 §:n, kauppatyöaikalain 6 §:n 3 momentin ja maatalouden työaikalain 14 §:n hätätyötä saadaan teettää vain "siinä määrin kuin mainitut syyt vaativat", siis hätätyön edellytysten täytyessä. Kaikkien mainittujen lakien mukaan hätätyötä saadaan teettää enintään "neljän viikon aikana", jolla tarkoitetaan yksittäisen hätätyön alkamisesta kulloinkin alkavaa neljän viikon jaksoa. Yhdenjaksoisesti hätätyötä ei välttämättä tarvitse eikä aina saakaan teettää (TN 1060—79).

Sunnuntaityö

Sunnuntaityön määritelmä. Sunnuntaityötä on työaikalain 18 §:n 1 momentin, kauppatyöaikalain 10 §:n, maatalouden työaikalain 23 §:n ja talonmiesten työaikalain 11 §:n mukaan "sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä" tehty työ. Sunnuntaiksi tai kirkolliseksi juhlapäiväksi katsotaan työaikalain 18 §:n 3 momentin mukaan vuorokausi, joka alkaa kello 00 kyseisenä päivänä. On kuitenkin mahdollista sopia sen alkamisesta samaan aikaan kun työntekijän on säännönmukaisesti saavuttava työhönsä. Samanlaisen säännös on kauppatyöaikalain 10 §:n 4 momentissa, maatalouden työaikalain 23 §:n 3 momentissa ja talonmiesten työaikalain 11 §:n 3 momentissa. Tällainen sopimus on riippumaton työaikalain 5 §:n 4 momentin mukaisesta mahdollisuudesta sopia yleisesti vuorokauden alkamisesta samaan aikaan kun työntekijän on säännönmukaisesti saavuttava työhönsä (TN 1048—78).

Sunnuntaityön teettämisen edellytykset. Sunnuntaityöhön vaaditaan yleensä työntekijän suostumus. Suostumusta koskevat säännökset poikkeavat sanamuodoltaan hieman toisistaan eri työaikalaeissa. Työaikalain 18 §:n 4 momentin suostumusedellytyksen ulkopuolelle jää hätätyö ja työ, jota sen laadun vuoksi tehdään säännöllisesti kaikkina viikon päivinä. Säännöksen soveltaminen edellyttää, että työtä tehdään säännöllisesti

kaikkina viikon päivinä. Väliaikainen työn teettäminen kaikkina viikon päivinä ei riitä poikkeuksen soveltamiseen (TN 97—48).

Suostumuksen antamista koskevat periaatteet ovat sunnuntaityössä väljemmät kuin ylityössä. Suostumusta ei tarvitse antaa joka kerta erikseen, vaan se voidaan antaa etukäteen koko työsopimuksen voimassaoloajaksi (TN 1028—77). Suostumus voidaan lisäksi antaa paitsi nimenomaisesti, myös viittauksellisesti tai hiljaisesti. Suostumuksen ei edellä mainitun lausunnon mukaan tarvitse sisältyä nimenomaisesti työsopimuksen sanamuotoon, vaan se voi ilmetä esimerkiksi siten, että työntekijä lupautuu noudattamaan työpaikan työsääntöjä, jotka puolestaan sisältävät määräyksen velvollisuudesta tehdä pyydettyä sunnuntaityötä. Sitoutuminen voi ilmetä myös siten, että työntekijä joko työsopimusta tehdessään tai suostumuksensa perusteella myöhemminkin ottaa vastaan sellaista työtä, jota hän tietää työpaikassa tehtävän myös sunnuntaisin. Kauppatyöaikalain 10 §:n 3 momentissa, maatalouden työaikalain 23 §:n 4 momentissa ja leipomotyöaikalain 2 §:ssä ovat säännökset työntekijän suostumuksesta.

Sunnuntaityön teettämiselle ei useimmissa työaikaa säännöstävissä laeissa ole säädetty työn luonnetta koskevia edellytyksiä. Mahdolliset rajoitukset sunnuntaityön teettämiselle johtuvat siten muista säännöksistä, esimerkiksi vähittäiskaupan ja eräiden työliikkeiden liikeajasta annetusta laista (435/69) ja viikkolepoa koskevista säännöksistä. Talonmiesten työaikalain 11 §:ssä on kuitenkin sunnuntaityötä koskevia rajoituksia. Sunnuntaityötä on säännöksen mukaan mahdollista teettää vain tietyn tyypissä töissä.

Sunnuntaityöstä maksettava korvaus. Sunnuntaityöstä on maksettava työntekijälle korotettu palkka. Lisäksi eräissä työaikalaeissa on erityisiä säännöksiä normaalia suuremman korvauksen suorittamisesta sunnuntaina tehdystä ylityöstä.

Työaikalain 18 §:n 1 momentin mukaan sunnuntaityöstä on maksettava kaksinkertainen palkka. Jos työ on ylityötä tai hätätyötä, on siitä suoritettava lisäksi yli- ja hätätyöstä lain mukaan maksettava korvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta. Korotettua palkkaa laskettaessa on 18 §:n 2 momentin mukaan noudatettava, mitä on säädetty ylityöstä ja hätätyöstä suoritettavan korotetun palkan laskemisesta. Sunnuntaityökorvausta ei yleensä ole mahdollista sisällyt-

tää peruspalkkaan. Kuitenkin 18 §:n 5 momentin mukaan voi 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijä sopia työnantajan kanssa erillisestä kuukausikorvauksesta.

Myös kauppatyöaikalain 10 §:n 1 momentin, maatalouden työaikalain 23 §:n 1 momentin ja talonmiesten työaikalain 11 §:n mukaan sunnuntaityöstä on maksettava kaksinkertainen palkka. Sunnuntaityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan myös kauppatyöaikalain mukaan noudattaen soveltuvien osin yli- ja hätätyöstä maksettavan korvauksen laskemista koskevaa työaikalain säännöstä. Sen sijaan sunnuntaityötä koskevalle säännökselle ei ole vastinetta työaikalaisissa. Kauppatyöaikalain 10 §:n 3 momentin mukaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehdystä yli- ja hätätyöstä on normaalin sunnuntaityökorotuksen lisäksi maksettava kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta. Säännös eroaa työaikalaisista siinä, että myös viikoittaisesta ylityöstä on maksettava kahden tunnin jälkeen 100 prosentilla korotettu palkka aina, kun kysymys on sunnuntaityöstä. Kauppatyöaikalain alaisissa töissä on myös mahdollista työaikalaisista poiketen sopia ylityöstä maksettavan palkan vaihtamisesta vapaa-aikaan. Sopimismahdollisuus koskee sunnuntaityön osalta myös sunnuntaityökorotusta.

Yötyö

Työn luonne tai vuorotyö saattaa edellyttää työn tekoa myös yöaikana. Työaikalain mukaan kello 22:n ja 6:n väliseen aikaan sijoitettavaa yötyötä on mahdollista teettää vain työaikalain 13 §:ssä säädettyissä tilanteissa. Luettelo on tyhjentävä (TN 821—67). Mikäli osakin työstä sijoittuu mainittuun aikaan, on työtä tältä osin pidettävä yötyönä.

Yötyön teettämistä koskevia rajoituksia on myös muissa työaikalaeissa. Kauppatyöaikalaisissa yöksi on määritelty sama aika kuin työaikalaisissa. Maataloustyö, jota tehdään kello 22:n ja 6:n välisenä aikana, on sallittu maatalouden työaikalain 15 §:ssä säädettyissä tilanteissa. Leipomotyöaikalain 2 §:n mukaan leipomotyötä saadaan teettää kello 22:n ja 5:n välisenä aikana sekä sunnuntaisin ja kirkollisina juhlapäivinä työntekijän suostumuksella.

Työaikalain 14 §:n 1 momentin mukaan vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Työsuojelupiirin työsuoje-lautakunnan poikkeuslupajaosto voi myöntää tästä poikkeuksen, samoin lain 7 §:n 1 momentissa mainitut yhdistykset voivat sopia asiasta toisin työehtosopimuksella. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti silloin, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Lain 13 §:ssä ei ole vuorotyön määritelmää. Määritelmä voidaan kuitenkin johtaa 14 §:stä. Työneuvosto on katsonut (TN 254—52 ja 360—54), että työntekijöiden on suoritettava eri vuoroissa samanlaista työtä ja toisen vuoron päätyttyä toiseen vuoroon kuuluvat työntekijät ryhtyvät jatkamaan työtä. Vuorojen on liityttävä toisiinsa siten, että ensimmäisen vuoron päätyttyä alkaa toinen ja vastaavasti kolmivuorotyössä toisen vuoron päätyttyä alkaa kolmas vuoro. Vuorojen on seurattava toisiaan (TN 482—58) ja niiden on vaihduttava säännöllisesti. Kuhkan vuoroon kuuluvat työntekijät tulevat säännöllisesti työtuntijärjestelmän mukaan edellisessä vuorossa työssä olleiden sijaan työhön (TN 141—49).

Työaikalaisissa ei ole kielletty järjestämästä päivätöinä tehtävää työtä vuorotyöksi. Työneuvosto on kuitenkin katsonut, että menettely on työaikalain tarkoituksen vastainen, mikäli sillä pyritään 13 §:n yötyökiellon syrjäyttämiseen (TN 460—57). Jos säännöllistä päivätöitä tekevä työntekijä otetaan tilapäisesti työhön säännöllisen työajan ulkopuolella yön aikana eikä häntä siirretä vuorotyöntekijäksi, työtä ei voida pitää 13 §:ssä tarkoitettuna vuorotyönä (TN 378—55). Jos kaksivuorotyötä tekevällä työntekijällä teetetään muuta työtä, joka edellyttää työskentelyä kello 1:n jälkeen, ei menettelyä voida pitää työaikalain mukaisena, vaikka työ olisikin laadultaan sellaista, että se muutoin järjestettynä olisi luvallista teettää yön aikana (TN 821—67).

Kauppatyöaikalain 11 §:n 2 momentin säännös vuorojen vaihtumisesta säännöllisesti ja ennakolta sovituin ajanjaksoin on saman sisältöinen kuin työaikalain 14 §. Kauppatyöaikalain 11 §:n 3 momentissa on työaikalain 14 §:n 2 momenttia vastaava säännös. Myös maatalouden työaikalain 15 §:n 2 momentissa on säännös vuorojen vaihtumisesta.

Lepoajat

Viikkolepo. Työaikalain 15 §:n 1 momentin mukaan työntekijälle on annettava sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika. Moottoriajoneuvon kuljettajan osalta viikkolevosta voidaan 20 c §:n nojalla poiketa valtakunnallisella työehtosopimuksella. Keskeytymättömässä vuorotyössä saadaan viikkolepo 15 §:n 2 momentin mukaan kuitenkin järjestää niin, että se on kolmen viikon aikana keskimäärin vähintään 30 tuntia viikkoa kohti ja vähintään 24 tuntia kullakin kerralla.

Viikkolevon sijoittaminen. Viikkolepo on annettava sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana. Viikkolepo voidaan antaa muuna viikon aikana sellaisilla aloilla ja töissä, joissa erilaisista syistä työskennellään säännönmukaisesti myös sunnuntaisin (TN 20—47). Laki ei estä viikkolevon siirtämistä tilapäisesti johonkin toiseen päivään saman viikon aikana, mikäli työntekijä siihen suostuu (TN 748—65).

Työneuvosto on lausunnossaan 1263—90 katsonut, että kauppatyöaikalain työtuntijärjestelmässä on eriteltävä, mitkä vapaapäivät ovat viikkolepopäiviä. Viikkolepo voidaan siirtää ainoastaan työntekijän ennakolta antaman suostumuksen perusteella tilapäisesti johonkin toiseen päivään saman viikon aikana. Lausunnossa TN 1048—78 on katsottu, että viikkolepo voidaan työviikkojen vaihteessa antaa sellaisena yhtämittaisena jaksona, joka sisältyy osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen työviikkoon. Työneuvosto jätti lausunnossaan 1262—90 ottamatta lopullisesti kantaa siihen, kuinka suuren osan viikkolevosta tulee sijoittua sille viikolle, jonka viikkolevosta on kysymys. Työaikalainsäädännön tulkinnassa yleisesti noudatetun pääasiallisuus-kriteerin perusteella työneuvosto kuitenkin katsoi, ettei 14 tunnin pituista osaa voitu pitää riittävän pitkänä.

Poikkeukset viikkolevon antamisesta. Työaikalain 15 §:n 3 momentin tyhjentyvässä luettelossa on mainittu ne tapaukset, joissa viikkolevon antamista koskevasta säännöksestä voidaan poiketa. Viikkolepoa ei ensikään tarvitse antaa, jos säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään kolme tuntia. Säännöllinen vuorokautinen työaika ei tällöin saa ylittää kolmea tuntia yhtenäkkään päivänä (TN 285—53). Toinen poikkeus

koskee 12 §:ssä mainittua hätätyötä. Kolmanneksi saadaan viikkolepoa koskevista säännöksistä poiketa, milloin työn teknillinen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä työstä vapauttamista. Työneuvosto on katsonut, että 15 §:n 3 momentin 3 kohdassa tarkoitettuja työntekijöitä ovat sellaiset työntekijät, jotka joko tilapäisesti tai vain lyhyen ajan kerrallaan sunnuntaisin joutuvat suorittamaan työtä, jota ei voida yrityksen käynnissä ollessa tehdä ja johon ei kohtuudella voida vaatia hankittavaksi lisätyövoimaa (TN 26—47). Lain 15 §:n 3 momentin 4 kohdan mukaan viikkoleposäännöksistä voidaan poiketa, milloin työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikkoleponsa aikana liikkeessä, laitoksessa tai yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.

Viikkolevon aikana tehdyn työn korvaaminen. Mikäli viikkolepoa koskevista säännöksistä saadaan poiketa työaikalain 15 §:n 3 momentin mukaan, työnantajalle ei synny velvollisuutta antaa viikkolepoa myöhemmin muuna aikana (TN 66—47).

Työaikalain 15 §:n 5 momentin mukaan, milloin työntekijää on tilapäisesti tarvittu työhön hänen viikkoleponsa aikana laitoksessa suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi, on työntekijän säännöllistä työaika lyhennettävä viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana tilapäiseen työhön käytetyllä ajalla tai työntekijälle on hänen suostumuksellaan suoritettava palkan lisäksi erillinen rahakorvaus, joka on suuruudeltaan sama kuin tilapäiseen työhön käytetyltä ajalta tuleva peruspalkka. Tätä korvausta ei saa sisällyttää kuukausipalkkaan tai 3 §:n 2 momentissa tarkoitetun johtavassa asemassa olevan työntekijän erilliseen ylityö- tai sunnuntaityökorvaukseen. Osa viikkolevon aikana tehdystä työstä voidaan korvata sitä vastaavalla vapaa-ajalla ja osa rahalla (TN 481—58).

Työneuvosto on katsonut, että silloin, kun työtä on teetetty lainvastaisesti viikkolepopäivänä, on työntekijän saatava luvottomasti teetetystä työstä korvaus, joka määräytyy työaikalain 15 §:n 5 momentin mukaan (TN 979—74). Ellei työntekijä kuitenkaan ole joutunut tekemään työtä yli työaikaissa säädettyjen säännöllisen työajan enimmäismäärien, ei hänellä korkeimman oikeuden tuomion mukaan ole oikeutta saada saamatta jääneestä viikkolevosta yksinkertaisen palkan ja sunnuntaityökorvauksen lisäksi muuta

korvausta (KKO 1977 II 9). Erillinen rahakorvaus on suoritettava vain niiltä tunneilta, jotka sijoittuvat 30 tunnin — tai 15 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa työtuntijärjestelmän 24 — 42 tunnin — pituisen yhdenjaksoisen lepoajan kanssa päällekkäin. Korvausvelvollisuus ei siten kata koko työvuoroa, jos vain osa siitä on loukannut viikkolepoa (TN 1185—85 ja KKO 1991:51).

Mikäli työntekijä on joutunut työskentelemään sekä lauantaina että sunnuntaina, jotka muutoin olisivat työntekijän vapaapäiviä, korvaus viikkolevon aikana suoritetusta työstä on maksettava sunnuntailta, jos se on työehtosopimuksen mukaan ensisijainen viikkolepopäivä (TN 1111—82).

Myös kauppatyöaikalain 9 §:ssä, talonmiesten työaikalain 9 §:ssä ja maatalouden työaikalain 16 §:ssä on viikkolepoa koskevia säännöksiä.

Vuorokautinen lepoaika. Vuorokautisella lepoajalla tarkoitetaan työaikalain 16 §:n mukaista ruokatuntia. Vuorokautisella lepoajalla voidaan kuitenkin tarkoittaa pitkäkköä lepoaikaa, jolla pyritään turvaamaan työntekijän mahdollisuus riittävään yölepoon tai yleensä nukkumiseen. Yleistä säännöstä vuorokautisesta lepoajasta ei työaikaissa ole. Lain 16 a §:n mukaan moottoriajoneuvon kuljettajille on annettava vähintään 10 tunnin pituinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona, ellei valtakunnallisella työehtosopimuksella muusta sovita. Lain 16 b §:n mukaan työntekijälle on annettava periodityössä vähintään yhdeksän tunnin yhtämittainen lepoaika työvuoron alkamisesta laskettavan 24 tunnin kuluessa, jollei työaika järjestely perustu poikkeuslupaun tai ellei kyseessä ole varallaolon aikana tehty työ.

Kauppatyöaikalain 6 §:n 2 momentissa on säännöksiä vuorokautisesta vähimmäislepoajasta. Lain 4 §:n 1 momentissa on myös moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautista enimmäistyöaika koskeva säännös, josta voidaan kuitenkin poiketa valtakunnallisella työehtosopimuksella 5 §:n 3 momentin nojalla. Lain 8 a §:n mukaan valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan niin ikään sopia moottoriajoneuvon kuljettajien osalta 8 §:n 2 momentissa säädetyistä vuorokautisista lepoajoista poikkeavasti.

Päivittäinen lepoaika. Työaikalain 16 §:n 1 momentin mukaan vuorokautisen työajan ollessa seitsemää tuntia pidempi on työntekijälle annettava työn aikana ainakin yksi säännöllinen, vähintään tunnin kestävä lepo-

aika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikaltaan. Säännös ei kuitenkaan koske sellaisia työntekijöitä, joiden työpaikalla olo on työn jatkumiselle välttämätöntä.

Vuorotyössä ja periodityössä työntekijälle on työaikalain 16 §:n 3 momentin mukaan annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana. Työntekijällä tulee olla jälkimmäisessä tapauksessa tosiasiallinen tilaisuus ateriointiin työn aikana tai hänelle on järjestettävä riittävän pituinen tauko (TN 797—66). Lepoajan on oltava säännöllinen, joten sen on toistuttava samaan aikaan tai määrädyttävä jonkin tietyn järjestelmän mukaisesti. Lepoajan ajankohdan on käytävä ilmi työtuntijärjestelmästä, tai jos sitä ei voida täsmällisesti ilmoittaa, on työtuntijärjestelmästä käytävä ilmi lepoajan pituus ja ajanjakso, jona se voidaan pitää (TN 817—67). Työntekijän on oltava myös riittävästi vapaa työvelvollisuksistaan lepoajan aikana. Työneuvosto on katsonut, ettei linja-autonkuljettajan virkapuvun käyttäminen ollut este lepotauon vapaalle käytölle (1032—77). Sen sijaan rahastuslaukun mukana pitäminen rajoitti vapautta siinä määrin, että se aiheutti lepoajan lukeamisen työajaksi.

Jos säännöllisesti toistuvasta tauosta on sovittu valtakunnallisessa työehtosopimuksessa, luetaan tauko työaikaan samoin edellytyksin kuin edellä lain 16 §:n 5 momentissa, ellei tällaisessa työehtosopimuksessa ole toisin määrätty 16 §:n 6 momentin nojalla.

Kauppatyöaikalain 8 §:n 1 momentin säännös vuorokautisesta lepoajasta vastaa pääosin työaikalakia. Lisäksi työnantajalla ei 8 §:n 2 momentin mukaan ole velvollisuutta päivittäisen lepoajan antamiseen hätätyössä eikä tehtäessä työtä tavarantoimittajan pilaantumisen estämiseksi. Päivittäistä lepoaika ei 8 §:n 6 momentin mukaan saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun tai loppuun. Lain 8 a §:ssä säädetään lisäksi oikeudesta poiketa moottoriajoneuvon kuljettajan päivittäisestä lepoajasta valtakunnallisella työehtosopimuksella.

Talonmiesten työaikalain 8 §:n mukaan, kun työaika vuorokaudessa on seitsemää tuntia pidempi, on työntekijälle annettava työn aikana vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana. Lepoaikaa ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa sinä aikana esteettömästi poistua työpaikalta. Maatalouden työaikalain 17 §:n säännös päivittäisestä lepoajasta vastaa työaika-

kia.

Muut lepoajat. Työaikalain 5 a §:n 3 momentin mukaan moottoriajoneuvon kuljettajan pisin yhtämittainen työaika saa olla enintään 5,5 tuntia ja jokaista 5,5 tunnin pituista työjaksoa kohti kuljettajalle on annettava vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä, ellei lepoajoista sovi toisin valtakunnallisella työehtosopimuksella.

Kauppatyöaikalaisissa on säännös ylityön johdosta vuorokautisen lepoajan lisäksi annettavasta lepoajasta. Ennen sellaisen vuorokautisen ylityön aloittamista, joka todennäköisesti kestää vähintään kaksi tuntia, on työntekijälle 8 §:n 4 momentin mukaan annettava hänen pyytämänsä pituinen, kuitenkin enintään puoli tuntia kestävä lepoaika. Lepoaika annetaan siis vain työntekijän pyynnöstä. Velvollisuutta sen antamiseen ei kuitenkaan ole, jos kysymys on hätätyöstä tai työstä tavarantoimittajan pilaantumisen estämiseksi.

Erinäiset säännökset

Työnantajan pidettävät luettelot. Työaikalain 20 §:n 1 momentti edellyttää jokaista työpaikkaa varten laadittavaksi työtuntijärjestelmän, jossa mainitaan aika, milloin työ alkaa ja päättyy sekä ruokailu- ja lepoajat. Lain 20 c §:n mukaan 20 §:n mukaisesta työtuntijärjestelmän laatimisvelvollisuudesta voidaan kuitenkin moottoriajoneuvon kuljettajan osalta sopia mainitusta säännöksestä poikkeavasti valtakunnallisella työehtosopimuksella.

Lain 20 §:n 1 momentin mukaan työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupa- jaosto voi hakemuksesta myöntää siitä vapautuksen, jos työtuntijärjestelmän laatiminen työn laatuun nähden on erittäin vaikeaa. Vapautus voidaan myöntää myös osittaisena, ellei täydellisen järjestelmän laatiminen ole mahdollista (TN 1091—80).

Lain 5 §:n 2 momentti ja 6 §:n 2 momentti edellyttävät, että työtuntijärjestelmä on laadittava vähintään ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu säädettyihin keskimääriin. Mikään ei estä yhdistämästä näitä ja 20 §:n 1 momentissa tarkoitettua yksityiskohtaisempaa työtuntijärjestelmää yhdeksi järjestelmäksi (TN 1091—80). Laissa ei ole säännöstä 20 §:n 1 momentin mukaisen työtuntijärjestelmän pituudesta. Työneuvosto on katsonut, että järjestelmän tulisi mahdollisuuksien mukaan kattaa sama ajanjakso kuin työ-

ajan tasoittumista koskevan työtuntijärjestelmän (TN 1091—80). Ellei tämä ole mahdollista, olisi järjestelmä laadittava koskemaan niin pitkää ajanjaksoa kuin se olosuhteisiin nähden on mahdollista ja joka tapauksessa luettelon tarkoitus huomioon ottaen kattamaan "riittävän pitkä" ajanjakso.

Työn alkamisella ja päättymisellä tarkoitetaan säännöllisenä työaikana tehtävää työtä mutta ei ylityötä eikä hätätyötä (TN 811—67). Työneuvoston mukaan (TN 1263—90) viikkolepo on eriteltävä työtuntijärjestelmässä. Työn alkamis- ja päättymis- sekä lepoaikojen on ilmettävä järjestelmästä täsmällisesti, eikä sopimusta tai järjestelyä, jonka mukaan nämä asetetuissa rajoissa määräisi työnantaja, voida pitää lain mukaisena (TN 1091—80). Estettä ei kuitenkaan ole liukuvaan työaikaan perustuvalla järjestelmälle, jossa työntekijä itse määrää työn aloittamis- ja lopettamisajat järjestelmässä annetuissa rajoissa. Työnantaja voi erityisten syiden sitä edellyttäessä työnjohto-oikeutensa perusteella määrätä lepotauon täsmällisen ajankohdan työtuntijärjestelmän asettamissa rajoissa (TN 1126—82).

Työaikalain 21 §:n mukaan työtuntijärjestelmä on pidettävä työpaikalla sopivassa paikassa työntekijöiden nähtävänä. Lain 20 b §:n mukaan vuoro- ja periodityötä koskeva työtuntijärjestelmä on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään yhtä viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Säännös koskee sekä työajan tasoittamiseksi laadittavaa että 20 §:n 1 momentissa tarkoitettua työtuntijärjestelmää. Päivätyössä näiden järjestelmien on oltava työntekijän nähtävissä niin hyvissä ajoin kuin kyseisessä konkreettisessa tilanteessa olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista (TN 1091—80). Äärimmäisenä aikarajana voidaan kuitenkin täsmällisen säännöksen puuttuessa pitää viimeisen aikaisemman järjestelmän mukaisen työvuoron päättymishetkeä.

Työtuntijärjestelmä on sitova siten, että siinä vahvistetusta työajasta voidaan poiketa vain työntekijän suostumuksella (TN 341—54 ja 810—67). Myös työaikalain 20 b §:n mukaan työtuntijärjestelmää saadaan muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Painavana syynä voidaan pitää ylläpitäviä seikkoja, kuten työntekijöiden ennalta arvaamattomia poissaoloja. Vähäiset muutokset voivat olla mahdollisia myös työnan-

tajan työnjohto-oikeuden rajoissa.

Kauppatyöaikalain 3 §:n 5 momentin mukaan työtuntijärjestelmä saadaan lakkauttaa kesken tasoittumisjakson vain sitä laadittaessa tiedossa olemattomien ja pakottavien syiden tätä vaatiessa sekä edellyttäen, että viikoittaisen työajan tasoittuminen keskimäärin 40 tuntiin ei laaditun järjestelmän mukaan ole enää mahdollista. Työnantaja on velvolinen antamaan pyynnöstä selvityksen lakkautetun työtuntijärjestelmän aikana tehdyistä tunteista. Mahdollinen ylityö korvataan 7 §:n 3 momentin mukaan. Lain 12 §:n 1 momentin mukaisesta työtuntiluettelosta on käytävä ilmi aika, milloin säännöllinen työ alkaa ja päättyy sekä ruokailu- ja lepoajat. Luettelon laatimisvelvollisuus ei kuitenkaan ole ehdoton: luettelo on laadittava, milloin se työn laatuun nähden on mahdollista. Moottoriajoneuvon kuljettajan osalta työtuntiluettelon saa 12 §:n 2 momentin mukaan jättää laatimatta vain työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla. Työtuntiluettelo on työaikamuodosta riippumatta 12 c §:n mukaan saatettava työntekijöiden tietoon vähintään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän ilmoitusajan jälkeen luetteloa voidaan muuttaa työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä silloin, kun työpaikan aukiolo-, käynti- tai palveluaika on pidempi kuin työntekijän työaika.

Talonmiesten työaikalain 14 §:n 1 momentti edellyttää työnantajan laativan työaikajärjestelmän, milloin se kiinteistön käytöntarkoituksen tai työn järjestelyyn nähden on mahdollista. Työaikajärjestelmässä on mainittava ainoastaan säännöllisen viikko-työajan pituus. Myös maatalouden työaikalain 26 §:n 1 momentissa käytetään termiä "työaikajärjestelmä". Työaikajärjestelmässä on mainittava aika, milloin työ alkaa ja päättyy sekä ruokailu- ja lepoajat. Milloin järjestelmän laatiminen työn laatuun nähden on erittäin vaikeaa, työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi hakeuksesta myöntää siitä vapautuksen. Viikoittainen työaika voidaan tasata keskimäärin 40 tuntiin käyttämällä lain 6 §:n 2 momentissa tarkoitettua työtuntijärjestelmää.

Työaikalain 20 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on pidettävä luetteloa myös tehdyistä työtunneista sekä hätä- ja ylityöstä ja niistä maksetusta korotetusta palkasta. Luetteloon on merkittävä myös sunnuntaityö ja

siitä maksettu korotettu palkka. Milloin 3 §:n 2 momentissa tarkoitettun johtavassa tai työnjohtaja-asemassa olevan työntekijän kanssa on sovittu korotetun palkan maksamisesta kuukausikorvauksena, on luetteloon merkittävä arvioitu yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Laissa ei ole yksityiskohtaisia säännöksiä siitä, missä muodossa luetteloa on pidettävä. Oleellista on, että kaikki tarvittavat tiedot on merkitty selvästi ja että ne ovat helposti luettavissa ilman erilisiä laskutoimituksia. Luetteloon on merkittävä erikseen säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan ylittävät tunnit ja siitä on voitava todeta, että on noudatettu kahden ja kolmen viikon sekä kalenterivuoden ylityön enimmäismääriä koskevia säännöksiä (TN 819—67). Näillä edellytyksillä ylityöstä voidaan pitää kirjaa samassa yhteydessä kuin työntekijän työajasta ja palkkauksesta muutoinkin.

Työaikalaisissa ei ole erityistä säännöstä myöskään siitä, miten kauan työnantajan tulee säilyttää luetteloa. Asiaa on näin ollen arvosteltava huomioon ottaen 19 §:ssä olevat säännökset ylityökorvauksen vanhentumisesta.

Luettelo on työaikalain 20 §:n 3 momentin mukaan näytettävä vaadittaessa tarkastusviranomaiselle ja työntekijöiden luottamusmiehelle sekä annettava pyynnöstä kirjallisesti työntekijälle tai hänen valtuutetulleen tieto työntekijää koskevista luettelossa olevista merkinnöistä. Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/73) 11 §:n 1 momentin mukaan työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada luettelo nähtäväkseen ja siitä jäljennös.

Työaikalain 20 a §:n mukaan työnantajan on annettava moottoriajoneuvon kuljettajalle työsuojeluhallituksen vahvistaman kaavan mukainen henkilökohtainen ajopäiväkirja. Kuljettaja on velvollinen tekemään ajopäiväkirjaan sen edellyttämät merkinnät ja pitämään sen mukanaan ajon aikana. Ajopäiväkirjan on kuorma- ja linja-autoissa korvannut osin ajopiirturi, jonka käyttöpakkoa koskevat säännökset ovat tieliikennelaissa (267/81) ja -asetuksessa (182/82) sekä ajoneuvojen rakenteesta ja varusteista annetussa asetuksessa (1256/92). Myös kauppatyöaikalain 12 §:n 3 ja 4 momentissa ja 12 b §:ssä, talonmiesten työaikalain 14 §:n 2 ja 3 momentissa sekä maatalouden työaikalain 26 §:n 2 ja 3 momentissa ovat säännökset työnantajan pidettävistä luetteloista.

Nähtävänäpito. Yleensä työaikalakeihin sisältyy säännös, jonka mukaan laki ja sen nojalla annetut täytäntöönpanomääräykset sekä mahdolliset viranomaisten myöntämät poikkeusluvut on pidettävä työpaikalla työntekijöiden nähtävänä. Usein samassa lainkohdassa edellytetään työaikajärjestelmän nähtävänäpitoa.

Kanneajat. Työaikalain 19 §:n, talonmiesten työaikalain 13 §:n ja maatalouden työaikalain 24 §:n mukaan oikeus varallaolo-, viikkolepo-, hätä- ja ylityö- sekä sunnuntai-työkorvauksiin on vanhentunut, ellei kannetta ole nostettu vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin oikeus saata-vaan syntyi. Kauppatyöaikalain 13 §:n mukaan vastaava määräaika on kaksi vuotta. Leipomotyölain 5 §:n 1 momentissa tarkoitettulle yötyökorvaukselle ei ole säädetty erityistä vanhenemisaikaa.

Käytännössä ylityökorvauksen perusosan vanhentuminen on osoittautunut ongelmalliseksi. Työaikalain 19 §:n mukaan oikeus 17 §:ssä säädettyyn ylityökorvaukseen on rauennut, jollei kannetta ole nostettu vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin sellainen oikeus syntyi. Tuntipalkkaisen työntekijän osalta kyse on vain korotusosan raukeamisesta (TN 711—64 ja KKO 1977 I 3). Perusosa vanhentuu yleisessä vanhentumisajassa eli 10 vuodessa. Kuukausipalkkaisen työntekijän osalta on katsottu, että sekä peruspalkka että korotusosa vanhentuvat 19 §:ssä säädettyssä ajassa (KKO 1966 II 89). Kauppatyöaikalain lyhyt vanhentumisaika ei koske ylityökorvaukseen sisältyvää peruspalkkaa vaan ainoastaan korotusosaa. Talonmiesten työaikalain 12 §:ssä sekä maatalouden työaikalain 24 §:ssä olevat vanhentumisaikoja koskevat säännökset vastaavat ylityökorvausten osalta sanamuodoltaan työaikalain 19 §:n säännöstä. Leipomotyölaissa ei ole vanhentumista koskevaa erityissäännöstä, vaan siihen perustuviin saata-viin on sovellettava työaikalain 19 §:n säännöstä.

Rangaistussäännökset. Työaikalain rangaistussäännöstä muutettiin rikoslain kokonaisuudistuksen toisen vaiheen (578/95) toteuttamisen yhteydessä. Tällöin työaikasuojelurikoksen tunnusmerkistö siirrettiin rikoslakiin. Työaikalain 23 §:ään jäi uudistuksen jälkeen työaika-rikkomusta koskeva säännös. Lain 23 §:n 1 momentin mukaan "työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tässä

laissa olevia muita kuin maksuvelvollisuutta, työaikakirjanpitoa tai nähtävänapitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, voidaan tuomita työaika rikkomuksesta sakkoon". Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Työaikalain 23 §:n 2 momentin mukaan työaika rikkomuksesta tuomitaan myös moottoriajoneuvon kuljettaja, joka jättää tekemättä säädetty merkinnät ajopäiväkirjaan tai ei pidä päiväkirjaa mukanaan ajon aikana. Rikoslain 47 luvun 2 §:ssä säädetään rangaistus työaikalain 20 §:n 2 momentissa tarkoitettua työaika kirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta työaika rikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta. Rikoslain uudistamisen yhteydessä työaikalakiin tehtyjä muutoksia vastaavat muutokset tehtiin myös kauppatyöaikalain 15 §:ään, maatalouden työaikalain 30 §:ään, leipomotyölain 10 §:ään ja talonmiesten työaikalain 17 §:ään.

Työaikalainsäädännön valvonta ja poikkeusluvut. Työsuojeluviranomaiset valvovat työaikalainsäädännön noudattamista. Valvontatoimissaan työsuojeluviranomaiset joutuvat ottamaan kantaa niin työaikalakien soveltamisalakysymyksiin kuin muihinkin tulkintaja soveltamisongelmiin.

Työsuojelupiirien työsuojelulautakuntien poikkeuslupajaostot voivat hakemuksesta myöntää työnantajalle luvan poiketa erinäisistä työaikalakien säännöksistä.

Oikeudenkäynti. Työaikalainsäädäntöä koskevat riita- ja rikosasiat kuuluvat yleisten tuomioistuinten toimivaltaan, paitsi jos kysymys on työaikalainsäädännöstä julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa syntyneestä riita-asiasta, jolloin asia on ratkaistava hallintolainkäytön järjestyksessä. Riita-asioissa asianosaisina ovat työsuhteen osapuolet.

Oikeudenkäyntipaikka määräytyy riita-asioissa oikeudenkäymiskaaren 10 luvun 1 tai 8 §:n mukaisesti. Julkisoikeudellisissa palvelussuhteissa syntyneissä riita-asioissa prosessitie riippuu lähinnä siitä, onko työaikalainsäädännön piiriin kuuluva palvelussuhteessa valtioon vai kuntaan tai kuntainliittoon. Rikosasioissa oikea oikeudenkäyntipaikka määräytyy oikeudenkäymiskaaren 10 luvun 21—22 c §:n (708/91) säännösten mukaisesti.

Työaikalainsäädännön pakottavuus

Työaikalainsäädäntö on suurimmalta osaltaan pakottavaa oikeutta. Työaikalainsäädännössä on kuitenkin jonkin verran säännöksiä, joiden perusteella eri osapuolet voivat poiketa tietyistä säännöksistä. Poikkeaminen voi tapahtua joko työ sopimuksin, työpaikkakohtaisella työehtosopimuksella taikka valtakunnallisten järjestöjen välisin työehtosopimuksin.

Työsopimus. Mahdollisuuksia poiketa säännöllisen työajan järjestelyistä on käsitelty säännöllistä työaikaa koskevassa jaksossa. Näiden lisäksi työaikalain 17 §:n 8 momentin ja 18 §:n 5 momentin nojalla sekä maatalouden työaikalain 21 §:n 1 momentin ja 23 §:n 5 momentin nojalla työaikalain 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua johtavassa asemassa olevat työntekijät ja työnjohtajat sekä maatalouden työaikalain 4 §:n 2 momentissa tarkoitettua työnjohtajat voivat sopia työnantajan kanssa ylityöstä ja sunnuntaityöstä maksettavan korotetun palkan maksamisesta kiinteänä arviomääräisenä kuukausikorvauksena.

Kauppatyöaikalain 7 §:n 5 momentin, talonmiesten työaikalain 10 §:n 5 momentin ja maatalouden työaikalain 20 §:n nojalla työnantaja ja työntekijä voivat sopia ylityöstä maksettavan korotetun palkan vaihtamisesta vastaavasti korotettuun vapaa-aikaan. Maatalouden työaikalain mukaan asiasta on sovittava ennen ylityön alkamista. Muiden mainittujen lakien mukaan sopimus voidaan tehdä myös jälkikäteen. Kaikkien mainittujen lakien mukaan ylityökorvauksena annettava vapaa-aika on "annettava ja otettava kahden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä".

Talonmiesten työaikalain 10 §:n 5 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia vapaa-ajan antamisesta myöhemmin. Lain 9 §:n 2 momentin mukaan voidaan työntekijän suostumuksella siirtää 18 viikko-lepoaikaa 32 viikon pituiselta talvikaudelta 20 viikon pituiselle kevät- ja kesäkaudelle. Lain 9 §:n 4 momentin nojalla voidaan talonmiehellä teettää tilapäisesti työtä viikko-levon aikana, jos hän antaa siihen suostumuksensa.

Maatalouden työaikalain yötyötä rajoittavista säännöksistä on mahdollisuus poiketa työntekijän suostumuksella. Lain 15 §:n 1 momentin 6 kohdan nojalla "kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä, välittömästi kotieläinten poikimiseen ja sairauden hoi-

toon liittyvässä työssä sekä muussa sellaisessa työssä, jota sen laadun vuoksi ei voida siirtää toiseen aikaan" saadaan työntekijää tämän suostumuksella pitää työssä kello 22:n ja 6:n välisenä aikana.

Työaikalain, kauppatyöaikalain, talonmiesten työaikalain ja maatalouden työaikalain mukaan, jos työntekijä on saanut viikkoleponsa lyhyempänä kuin näissä laeissa on säädetty, on hänelle annettava vastaava vapautus säännöllisenä työaikana. Toisaalta kaikissa mainituissa laeissa on säännös, jonka mukaan työntekijän suostumuksella voidaan vapaa-ajan sijasta suorittaa rahakorvaus. Työaikalain 20 b §:n, kauppatyöaikalain 12 c §:n ja maatalouden työaikalain 27 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa muuttaa työntekijöiden tietoon saatettua työtuntijärjestelmää tai työtuntiluetteloa vain työntekijän suostumuksella tai laissa säädettyin edellytyksin.

Ylityön sekä aloittamis- ja lopettamistöiden teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta. Myös varallaolosta tai vastaavasta valmiudesta on aina sovittava työnantajan ja työntekijän välillä. Lisäksi voidaan sopia vuorokauden ja pyhävuorokauden alkamisesta laissa säädetystä poiketen, kuitenkin niin, että toinen vaihtoehto on määrätty laissa.

Viikon alkamisajankohdasta työaikalainsäädännössä ei ole nimenomaisia säännöksiä. Työaikalakia koskeneessa lausunnossa TN 26—47 työneuvosto on katsonut, että kalenteriviikkoa on noudatettava, "ellei työehtosopimuksen tai työsääntöjen tahi työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaan työviikko ala" kalenteriviikosta poiketen. Lausunnossa TN 1048—78 on puolestaan katsottu, että työviikon vaihtumisen tulee seurata työaikalain 5 §:n 4 momentin nojalla tehtyä sopimusta vuorokauden vaihtumisesta, vieläpä siitä riippumatta, onko 18 §:n 3 momentin nojalla sovittu pyhävuorokauden vaihtumisesta yhdenmukaisesti työvuorokauden vaihtumisen kanssa.

Työpaikkataso. Työaikalain 16 §:n 4 momentin, kauppatyöaikalain 8 §:n 5 momentin ja maatalouden työaikalain 17 §:n 4 momentin nojalla ruokatunnin pituudesta voidaan sopia työpaikkakohtaisella työehtosopimuksella, jonka sopijapuolina voivat olla mitkä tahansa työehtosopimuskelpoiset subjektit: esimerkiksi työnantaja ja paikallinen ammattiosasto. Ruokatuntia ei kuitenkaan saa paikallisella työehtosopimuksella sopia puolta tuntia lyhyemmäksi eikä tällainen työeh-

tosopimusmääräys saa olla vastoin valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen tekemän työehtosopimuksen määräyksiä.

Muita työpaikkatasoa kelpuuttavia säännöksiä ei työaikalainsäädännössä ole. Toisaalta joissakin liittotasoisissa työehtosopimuksissa on paikallisia osapuolia kelpuuttavia määräyksiä, joiden nojalla voidaan paikallisesti sopia laista poiketen.

Liittotaso. Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus työehtosopimuksella poiketa muutoin ehdottomista säännöksistä työntekijöiden laissa säädettyjä etuja vähentäen. Työaikalain, leipomotyölain, kauppatyöaikalain, talonmiesten työaikalain ja maatalouden työaikalain mukaan työehtosopimukseen osallisten tulee puolin ja toisin olla yleensä yhdistyksiä, joiden sääntömääräinen toimintapiiri käsittää koko maan. Työehtosopimuksen alueellinen soveltamisala voi olla rajoitettu koskemaan esimerkiksi yhtä yritystä.

Työaikalain 19 a §:n, kauppatyöaikalain 5 §:n 2 momentin, talonmiesten työaikalain 19 §:n ja maatalouden työaikalain 25 §:n mukaan kunnallisella työmarkkinalaitoksella ja kirkon sopimusvaltuuskunnalla on vastaava kelpoisuus kuin valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä. Lisäksi näillä on oikeus delegoida sopimiskelpoisuuttaan alaisilleen paikallisviranomaisille. Delegoinnin on perustuttava myös kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/70) ja evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (968/74) säännöksiin. Paikallinen työ-, virka- tai toimiehtosopimus tehdään tällöin asianomaisen palkansaajayhdistyksen kanssa. Valtion työmarkkinalaitoksella on valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen kompetenssia vastaava kompetenssi sen tehdessä virka- ja työehtosopimuksia. Valtion virastoilla ja laitoksilla on suoraan lain nojalla kelpoisuus poiketa mainittujen työaikalakien säännöksistä tekemillään virasto- tai laitospoikkeuksilla virka- ja työehtosopimuksilla. Leipomotyölaissa ei ole julkisyhteisöjä kelpuuttavia normeja. Leipomotuotteita voidaan valmistaa julkisyhteisöjen ylläpitämissä laitoksissa, jolloin työhön on sovellettava leipomotyölain säännöksiä.

Ahvenanmaan itsehallintolain (1144/91) 27 §:n 21 kohdan mukaan valtakunnan lainsäädäntövaltaan kuuluu "työoikeus". Työaikalainsäädäntöä on noudatettava sellaisenaan Ahvenanmaalla ainakin työsuhteissa.

Yksityisen sektorin työmarkkinajärjestöillä on luonnollisesti edellä kuvattu kelpoisuus poiketa työehtosopimuksella työaikalainsäädännöstä myös Ahvenanmaan maakunnassa. Sitä vastoin Ahvenanmaan maakuntahallituksen ja Ahvenanmaan sopimusvaltuuskunnan asema on tässä epäselvä. Ainakaan työaikalakien kelpuuttavissa säännöksissä ei mainita näitä työmarkkinaviranomaisia.

Kelpoisuuden asiallinen ulottuvuus. Työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan ensiksikin poiketa melko laajalti säännöllistä työaika koskevista säännöksistä työaikalain 7 §:n 1 momentin, kauppatyöaikalain 5 §:n 1 momentin, talonmiesten työaikalain 4 §:n ja maatalouden työaikalain 8 §:n mukaan. Kaikissa laeissa on kelpoisuudelle kuitenkin asetettu jonkinlaisia rajoja. Työaikalain, kauppatyöaikalain ja maatalouden työaikalain mukaan säännöllinen työaika ei saa ylittää keskimäärin 40:tä tuntia viikossa. Kauppatyöaikalaisissa on sopimiskelpoisuutta lisäksi rajoitettu niin, että työaika ei saa vuorokaudessa ylittää 10:tä tuntia eikä yhtenäkkään kalenteriviikkona 48:ää tuntia. Talonmiesten työaikalain mukaan sopimusperusteinen keskimääräinen työaika ei saa ylittää 42,5:tä tuntia.

Säännöllisen työajan tasoittumisjaksosta ei työaikalaeissa ole nimenomaista säännöstä. Pisimpänä mahdollisena tasoittumisjaksona voidaan käyttää kalenterivuotta. Työneuvosto on lausunnossa 1252—90 katsonut, että ainakin työaikalain 6 §:ssä tarkoitettussa työaikamuodossa sopimusperusteinen tasoittumisjakso voi rajoituksitta ulottua kahdelle peräkkäiselle kalenterivuodelle, jos työ- tai virkaehtosopimukseen perustuvassa työaika-järjestelmässä on mahdollista selvittää yli-työn määrä kutakin kalenterivuotta kohden. Jos tämä ei ole mahdollista, saa tasoittumis-jakso ylittää tai alittaa kalenterivuoden vaihteen vain yhden kalenteri- tai työviikon osalla.

Ylityöstä maksettavasta korotetusta palkasta voidaan sopia varsin laajalti työaikalain 17 §:n 9 momentin, kauppatyöaikalain 7 §:n 9 momentin, talonmiesten työaikalain 10 §:n 7 momentin ja maatalouden työaikalain 21 §:n 2 momentin mukaan. Näissä säännöksissä sopimiskelpoisuudelle ei ole säädetty minkäänlaisia vähimmäisrajoja. Työaikalaisissa, kauppatyöaikalaisissa ja maatalouden työaikalaisissa ei ole kelpuuttavaa normia, jonka nojalla voitaisiin sopia sunnuntaityöstä maksettavasta korotetusta palkasta. Talon-

miesten työaikalain 11 §:n 4 momentissa ei sitä vastoin ole asetettu sopimiskelpoisuudelle mitään rajoja.

Työaikalain, kauppatyöaikalain ja maatalouden työaikalain mukaan työ- tai virkaehtosopimuksella voidaan sopia yötyön teettämisestä sekä työvuorojen vaihtumisesta ja muuttumisesta laissa säädetystä poiketen. Lisäksi työaikalain 14 §:n 2 momentin ja kauppatyöaikalain 11 §:n 3 momentin nojalla voidaan sopia, että periodityössä saadaan teettää enemmän kuin viisi peräkkäistä yövuoroa. Työaikalain 16 b §:n 2 momentin nojalla voidaan sopia periodityöntekijälle annettavan vuorokausilevon vähimmäispituudesta. Leipomotyölain 5 §:n 2 momentin nojalla valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan sopia yötyöstä maksettavasta vähintään 100 prosentilla korotetusta palkasta 1 momentissa säädetystä poiketen. Talonmiesten työaikalain 9 §:n 6 momentin nojalla voidaan työ- ja virkaehtosopimuksin poiketa kaikista saman pykälän viikkolepoa koskevista säännöksistä. Maatalouden työaikalain 16 §:n 2 momentin 4 kohdan nojalla voidaan poiketa viikkolepoa koskevista säännöksistä työssä, josta niin on sovittu 8 §:ssä tarkoitetulla työehtosopimuksella.

Työaikalain 20 b §:n 2 momentin, kauppatyöaikalain 12 c §:n 2 momentin ja maatalouden työaikalain 27 §:n 2 momentin säännösten nojalla voidaan sopia työtuntijärjestelmän, työtuntiluettelon tai työaika-järjestelmän tiedoksiantamisesta ja sen sitovuudesta laissa säädetystä poiketen. Kauppatyöaikalain 12 a §:n nojalla voidaan sopia työnantajan velvollisuudesta laatia työtuntiluettelo. Lisäksi työaikalain 20 c §:n nojalla valtakunnallisella työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan moottoriajoneuvon kuljettajien osalta poiketa lain työtuntijärjestelmän laatimisvelvollisuutta koskevasta säännöksestä.

Kelpoisuuden henkilöllinen ulottuvuus. Työehtosopimuslain (436/46) 4 §:n 2 momentin mukaan työehtosopimukseen sidottu työnantaja on velvollinen soveltamaan työehtosopimuksen määräyksiä myös niiden työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät järjestäytymättömyytensä tai toisen työntekijäyhdistyksen jäsenenä ole sidottuja tähän työehtosopimukseen. Lain 4 §:n 3 momentin nojalla tästä voidaan poiketa työehtosopimuksella. Työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla sidottu työnantaja ei saa ilman erityistä säännöstä soveltaa puolipakotavan lain säännöksen nojalla tehtyjä laista

työntekijän haitaksi poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä niiden työntekijöidensä työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja samaan työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla. Tämän vuoksi työaikalain 7 §:n 1 momentissa, kauppatyöaikalain 5 §:n 1 momentissa, talonmiesten työaikalain 4 §:ssä ja maatalouden työaikalain 8 §:ssä on nimenomaisesti säädetty, että työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla sidottu työnantaja saa tai hänen tulee soveltaa laista poikkeavia määräyksiä siinä laajuudessa kuin hänen on työehtosopimuslain 4 §:n mukaan noudatettava työehtosopimusta. Leipomotyölaissa ei ole säännöstä työnantajan oikeudesta soveltaa kyseisiä työehtosopimusmääräyksiä niiden työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja.

Jälkivaikutus. Työehtosopimuksen lakattua olemasta voimassa on ainakin sen työsopimuksissa noudatettavia ehtoja sovellettava edelleen sopimuksettomassa tilassa. Työehtosopimusmääräysten jälkivaikutus on oikeudellisesti perustettu työsopimuksen täyttämistä koskevaan normiin. Muun muassa työaikalainsäädännöstä poikkeavia työntekijän haitaksi tehtyjä työehtosopimuksen määräyksiä ei saisi noudattaa työehtosopimuksen voimassaolon lakattua. Koska toisaalta on katsottu epätarkoituksenmukaiseksi vaihtaa sovellettavia normeja yleensä lyhyehkön sopimuksettoman tilan ajaksi, on eräisiin työaikalainsäädännön työmarkkinajärjestöjä kelpuuttaviin normeihin otettu säännös, jonka mukaan työsopimuksella voidaan sopia, että työehtosopimuksen lakattua olemasta voimassa voidaan sen laista poikkeavia määräyksiä soveltaa edelleen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka siinä laajuudessa kuin näitä määräyksiä saataisiin noudattaa työehtosopimuksen ollessa voimassa. Kysymys ei siis ole yleisestä jälkivaikutuksesta, vaan lain erityissäännöksen nojalla tehtyyn työsopimuksen ehtoon perustuvasta järjestelystä. Työsopimuksessa on oltava nimenomainen ehto laista työntekijän haitaksi poikkeavan työehtosopimusmääräyksen noudattamisesta sopimuksettomassa tilassa riippumatta siitä, onko työsopimus tehty työehtosopimuksen voimassa ollessa vai vasta sopimuksettomassa tilassa (KKO 1975 II 73).

Työaikalainsäädännössä vain kauppatyöaikalain 5 §:n 1 momentissa on säännös siitä, että laista poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä saadaan noudattaa sopimuksettomas-

sa tilassa, jos asiasta on sovittu työsopimuksella. Näin ollen työaikalaista, talonmiesten työaikalaista, maatalouden työaikalaista ja leipomotyölaista poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä ei saisi ainakaan periaatteessa soveltaa sopimuksettomassa tilassa.

Työaikalainsäädännössä ei ole lainkaan otettu huomioon sitä, että julkisella yhteisöllä ei ole oikeudellista mahdollisuutta tehdä yksittäisen virkamiehen kanssa sopimusta laista poikkeavien virkaehtosopimuksen määräysten noudattamisesta sopimuksettomassa tilassa. Toisaalta tämä ei ole tarpeellakaan, koska virkaehtosopimusten palvelusuhteissa noudatettavilla määräyksillä on virkaehtosopimuslakien nimenomaisten säännösten mukaan jälkivaikutus.

Oikeusvaikutuksista ja seuraamusjärjestelmästä. Työ- tai virkaehtosopimuksen määräys, jolla on poikettu lain pakottavasta säännöksestä siihen kelpuuttavan säännöksen perusteella ja rajoissa, syrjäyttää asianomaisen säännöksen. Tämä vaikuttaa seuraamusjärjestelmään, valvontamekanismeihin ja oikeudenkäyntijärjestykseen. Sopimusehdot kuuluvat työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan. Niiden noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisten sijasta työ- ja virkaehtosopimuksen osallisille ja siihen sidotuille yhteisöille ja niiden rikkomisen seuraamuksena tulevat kysymykseen ainoastaan työ- ja virkaehtosopimuslainsäädännössä tarkoitetut seuraamukset. Esimerkiksi työaikalainsäädännölle leimalliset kriminalisoinnit syrjäytyvät niiltä osin kuin aineellisista työaikalakysymyksistä on sovittu.

2.2. Soveltamis- ja sopimuskäytäntö

Työ- ja virkaehtosopimuksissa on runsaasti työaikaan liittyviä määräyksiä, jotka koskevat muun muassa työaikajärjestelyjä ja työaikaan liittyviä korvauksia. Määräykset ovat sisällöltään ja tarkoitukseltaan hyvin erilaisia ja alakohtaisia.

Erityisesti työaikajärjestelyjä koskevat määräykset ovat esityksen tavoitteiden kannalta merkittäviä. Työaikajärjestelyjä koskevat määräykset voidaan jakaa kolmeen ryhmään. Etenkin osa vanhemmista määräyksistä asettaa tiukemmat rajoitukset työaikojen järjestelyille kuin laki. Ne perustuvat muun muassa vuonna 1965 työaikalain uudistuksen yhteydessä tehtyihin työaikasopimuksiin ja koskevat esimerkiksi viiden päivän työviikkoa ja keskimääräisen työajan tasoittumis-

jaksoa. Jotkut määräykset puolestaan vain toistavat lain sisällön tai viittaavat siihen. Suuri joukko työaikainsäädännön normeja tulee luonnollisesti noudatettavaksi työsuhteissa sillä perusteella, että kyseisistä asioista ei ole sovittu mitään työ- tai virkaehtosopimuksessa. Huomattava osa viime vuosina tehdyistä työehtosopimuksista mahdollistaa monipuolisemmat työaikajärjestelyt kuin laki. Käytännössä eri alojen työehtosopimuksiin sisältyvät paikalliseen sopimiseen kuuluvat määräykset eroavat sopimuksen sisältöön kohdistuvien rajojen ja sopimismenettelyjen suhteen jossakin määrin toisistaan.

Suomessa on viime vuosina kokeiltu myös uusia työaikajärjestelyitä. Näistä ei kuitenkaan vielä tässä vaiheessa ole saatavissa tutkittua tietoa.

2.3. Kansainvälinen kehitys

Yleistä

Työaikakäytösten viime aikaisessa kansainvälisessä kehityksessä on ollut keskeistä ennen kaikkea joustavien työaikajärjestelyjen lisääntyminen. Joustavien työaikajärjestelyjen ohella toisena merkittävänä piirteenä on ollut työaikojen lyhentäminen. Nämä kaksi asiaa ovat useissa tapauksissa liittyneet toisiinsa.

Joustavilla työajoilla on pyritty tyydyttämään sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeita. Työnantajat ovat pyrkineet niiden avulla sopeuttamaan työajat työmäärän pöivittäisiin, viikoittaisiin tai kausivaihteluihin. Joustavilla työajoilla on tavoiteltu myös yritysten käynti- tai aukioloaikojen pidentymistä. Työntekijöiden kannalta joustavilla työajoilla on pyritty tarjoamaan mahdollisuus esimerkiksi perhehuoltovelvollisuuksien tai opiskelun ja työnteon parempaan yhteensovittamiseen. Yhteensovittamista on helpotettu lähinnä erilaisten sosiaalisista syistä annettavien vapaiden, lyhennetyn työajan tai poikkeukselliseen aikaan vuorokaudesta tai viikosta sijoittuvan työajan avulla.

Työaikoja on joustavoitettu sekä lainsäädännöllisin keinoin että yritys- tai alakohtaisin sopimuksin. Useassa Euroopan maassa on säädetty tai valmistellaan uusia työaikaa koskevia lakeja, jotka sallivat aikaisempaa pidemmät vuorokautiset ja viikoittaiset työajat ja antavat laajemmat mahdollisuudet soveltaa keskimääräisiä työaikoja sekä teet-

tää viikonloppu-, yö- tai sunnuntaityötä. Joustavuutta on pyritty lisäämään myös sallimalla laista poikkeaminen yritys- tai alakohtaisella työehtosopimuksella. Muutoksia on perusteltu lähinnä työllisyysnäkökohdilla sekä työajan lyhentymisellä.

Etenkin Keski-Euroopassa on kokeiltu varsin monenlaisia yrityskohtaisia työaikajärjestelyjä. Näistä voidaan mainita esimerkkeinä nelipäiväinen työviikko, 10-tuntinen ja 12-tuntinen vuorotyö, viikonlopputyö, keskimääräinen työaika, joustava työaika, kiertävät vapaat, jatkuva yötyö, liukuva työaika, osa-aikatyö ja jaettu työ eli "job sharing". Monissa yrityksissä on kokeiltu useita määnttöjä malleja samanaikaisesti.

Kokemukset edellä kuvatuista yrityskohtaisista järjestelyistä ovat olleet usein positiivisia. Järjestelyt ovat auttaneet yrityksiä sopeutumaan kilpailutilanteeseen ja kausivaihteluihin sekä työajan lyhentymiseen. Työntekijöiden motivaatio ja työilmapiiri ovat parantuneet ja työntekijöille on kyetty tarjota aikaisempaa monipuolisempia työaikavaihtoehtoja. Toisaalta osa työntekijöistä on kokenut etenkin yötyöhön ja viikonlopputyöhön sekä pitkiin vuorokautisiin työaikoihin sopeutumisen vaikeaksi.

Työmarkkinaosapuolet ovat suhtautuneet joustaviin työaikoihin eri tavoin. Työnantajajärjestöt ovat kannattaneet joustavuuden lisäämistä ennen kaikkea kilpailusyistä. Ne halusivat poistaa yö-, vuoro- ja viikonlopputyötä koskevat rajoitukset. Yksilöllisten työaikojen erottamista tuotanto- ja käyntiajoista tuottavuuden lisäämiseksi pidetään keskeisenä. Palkansaajajärjestöt ovat erottaneet toisistaan työaikojen jouston, jonka katsotaan voivan hyödyttää myös työntekijöitä ja suojaäännösten purkamisen, joka nähdään työntekijöiden suojelutarpeen vastaisena. Palkansaajajärjestöt ovat perustelleet työntekijöiden joustomahdollisuuksien lisäämistä työntekijöiden tarpeella järjestää työaikojaan nykyistä joustavammin erilaisissa elämäntilanteissa.

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annettu neuvoston direktiivi

Euroopan yhteisöjen neuvosto antoi 23 päivänä marraskuuta 1993 direktiivin tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista (93/104/ETY), jäljempänä *työaikadirektiivi*. Direktiivin lainsäädännöllinen pohja on Euroopan yhteisöjen perustamissopimuksen

118 a artiklassa. Direktiivissä on määryksiä työaikoja koskevista vähimmäisehdoista. Direktiivin johtolauseen mukaan sen määryksiä toimeenpantaessa on pyrittävä yhdenmukaistamaan jäsenmaiden lainsäädäntöä siten, että jo olemassa olevien kansallisten säännösten taso otetaan huomioon lainsäädäntötoimia tehtäessä. Direktiivi tulee jäsenvaltioita velvoittavaksi 23 päivänä marraskuuta 1996.

Työaikadirektiivin soveltamisala määrytyy muun muassa sellaisten toimenpiteiden käyttöön ottamisesta, jotka edistävät työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä annetun Euroopan yhteisöjen neuvoston direktiivin (89/391/ETY), jäljempänä *työsuojelun puitedirektiivi*, soveltamisalan mukaan. Työsuojelun puitedirektiivin 2 artiklan mukaan direktiiviä sovelletaan kaikkiin julkisen ja yksityisen toiminnan aloihin, ei kuitenkaan sellaisiin tiettyihin julkisiin erityispalveluihin, kuten asevoimiin tai poliisivoimiin tai tiettyihin väestönsuojelun erityistoimintoihin, joiden ominaispiirteet ovat väistämättä ristiriidassa tämän direktiivin kanssa.

Työaikadirektiivin tavoitteena on suojata työntekijän turvallisuutta ja terveyttä vahvistamalla työajan järjestämiselle tietyt vähimmäisvaatimukset. Direktiiviä sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla tehtävään työhön. Direktiiviä ei kuitenkaan sovelleta lento-, rautatie-, maantie-, meri-, joki- ja järviliiikenteeseen, merikalastukseen, muuhun merellä tehtävään työhön eikä lääkäreiden harjoitteluun. Direktiivissä on annettu myös mahdollisuus poiketa tietyistä artikloista siinä erikseen mainituilla aloilla tai toissa.

Direktiivissä määritellään työaika ajanjaksoksi, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa tehtäviään kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Lepoajaksi on määritelty aika, joka ei ole työaika. Yöaika on direktiivin mukaan seitsemän tunnin ajanjakso, joka sisältää kello 24:n ja 5:n välisen ajanjakson. Yötyöntekijäksi on määritelty työntekijä, joka työskentelee yöaikaan vähintään kolme tuntia vuorokautisesta työajastaan tai joka työskentelee yöaikaan tietyn osa vuotuisesta työajastaan kansallisella lainsäädännöllä tai kansallisin työehtosopimuksin säädettyin tai määrättyin tavoin. Vuorotyöstä on direktiivin mukaan kysymys silloin, kun työ on järjestetty vuoroihin siten, että työntekijät seuraavat

toisiaan samassa työpiisteessä tietyn työvuorosuunnitelman mukaisesti.

Direktiivin 3 artiklassa säädetään päivittäisistä vähimmäislepoajoista. Direktiivin mukaan työntekijälle on turvattava vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika jokaista 24 tunnin jaksoa kohden. Jos työntekijän työpäivä on kuutta tuntia pidempi, hänelle on 4 artiklan mukaan annettava työn kuluessa tauko, jonka kesto ja saamisen edellytykset tulee vahvistaa työehtosopimuksin tai kansallisella lainsäädännöllä. Direktiivin 5 artiklan mukaan työntekijällä on lisäksi oikeus jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään 24 tunnin keskeytymättömään lepoaikaan. Viikoittaiseen lepoaikaan on myös lisättävä 11 tunnin päivittäinen lepoaika. Vähimmäislepoajaksi voidaan kuitenkin säätää 24 tuntia, jos asialliset, tekniset tai työn järjestelyt sitä edellyttävät. Viikkolevon jaksoitusajaksi (vertailujakso) voidaan kansallisesti määrätä enintään 14 päivää.

Direktiivin 6 artiklassa säädetään viikoittaisesta enimmäistyöajasta. Keskimääräinen työaika voi jokaisena seitsemän päivän jaksossa — ylityö mukaan lukien — olla enintään 48 tuntia. Niiden työntekijöiden, jotka tekevät yötyötä, säännöllinen työaika voi 8 artiklan mukaan olla keskimäärin enintään kahdeksan tuntia 24 tunnin jakson aikana. Viikoittaisen enimmäistyöajan vertailujaksoksi voidaan kansallisesti säätää enintään neljä kuukautta. Direktiivin 17 artiklan nojalla vertailujaksoksi voidaan kuitenkin kansallisesti säätää enintään kuusi kuukautta. Työehtosopimuksilla voidaan lisäksi sopia enintään 12 kuukauden vertailujaksosta tilanteissa, joissa se on objektiivisista tai teknisistä syistä taikka työn järjestämistä koskevista syistä perusteltua.

Direktiivin 9 artikla edellyttää, että yötyötä tekevät työntekijät saavat maksuttoman terveystarkastuksen ennen yötyöhön ryhtymistä ja sen jälkeen säännöllisin väliajoin. Yötyöhön liittyvistä terveystaiteista kärsivät työntekijät olisi mikäli mahdollista siirrettävä tekemään heille soveltuvaa päivätyötä. Direktiivi edellyttää, että vuorojärjestelyissä olisi otettava huomioon muun muassa terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät vaatimukset. Direktiivin työaikajärjestelyjä koskevassa 13 artiklassa on lisäksi säädetty, että työaikajärjestelyjä toteutettaessa tulee ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet siten, että työ voitaisiin sovittaa työntekijän mukaan.

Kansallisesti voidaan poiketa direktiivin päivittäistä lepoaikaa, työn kuluessa annettavia taukoja, viikoittaista lepoaikaa, yön työn kestoa ja vertailujaksoja koskevien artiklojen määräyksistä 17 artiklassa mainituilla aloilla ja siinä määritellyissä töissä artiklassa säädettyin perustein. Tällaisia aloja ovat muun muassa turvallisuus- ja valvontatoiminta, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi, keskeytymätöntä työtä edellyttävät toiminnot sairaaloissa, asuntoloissa ja vankiloissa, satoissa ja lentokentillä sekä lehdistö-, radio-, televisio-, elokuvatuotanto-, posti- ja telepalvelu-, sairaankuljetus-, palosuojelu- ja väestönsuojapalvelutehtävissä. Poikkeuksista on mahdollista säätää myös kaasun, veden tai sähköön tuotanto-, siirto- ja jakelupalveluissa sekä kotitalouksien jätteiden keruu- ja polttopalveluissa. Teollisuuden alat, joissa työtä ei voi keskeyttää teknisistä syistä, tutkimus- ja kehittämistoiminta sekä maatalous ja matkailu ruuhka-aikoina voidaan myös jättää edellä mainittujen artiklojen soveltamisalan ulkopuolelle. Kyseisen direktiivin määräyksistä voidaan poiketa myös, jos työntekijän työpaikka ja hänen asuinpaikkansa ovat kaukana toisistaan tai työntekijän eri työpaikat ovat kaukana toisistaan. Direktiivin 17 artiklassa on lisäksi määritelty kolme ryhmää, joiden työ- tai virkasuhteissa ei tarvitse noudattaa myöskään direktiivin enimmäistyöaikaa koskevaa määrääystä. Näitä ryhmiä ovat johtavassa asemassa olevat tai sellaiset henkilöt, joilla on itsenäistä päätöksentekovaltaa, työnantajan perheenjäsenet sekä työntekijät, jotka suorittavat uskonnollisia toimia kirkkoissa ja uskonnollisissa yhteisöissä.

Direktiivin mukaan artikloista poikkeaminen on mahdollista työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä kansallisilla tai alueellisilla sopimuksilla.

Direktiivin 18 artiklan 1 b kohdan mukaan jäsenvaltiolla on mahdollisuus olla soveltamatta direktiivin enimmäistyöaikaa koskevaa 6 artiklaa, jos työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevat yleiset periaatteet turvataan. Lisäksi edellytetään, että yksikään työnantaja ei vaadi työntekijää ilman hänen suostumustaan työskentelemään enempää kuin keskimäärin 48 tuntia seitsemän päivän jaksossa laskettuna neljän kuukauden tasoitumisjakson keskiarvona.

Suomen työoikeus perustuu pitkälti työntekijän suojelun huomioon ottaville periaat-

teelle. Myös työaikojen sääntely kokonaisuudessaan, lain tasoiset normit sekä työehtosopimusmääräykset, turvaavat työntekijöille sellaisen suojan tason, jota direktiivin 18 artiklan 1 b kohdan soveltaminen edellyttää.

Ehdotetun työaikalain mukaan työntekijän kokonaistyöaika muodostuu säännöllisestä työajasta, lisätyöstä sekä ylityöstä. Säännöllisen työajan yli teetettäviin työtunteihin vaaditaan työntekijän suostumus, ja lähtökohtaisesti työntekijä voi antaa sen vain kutakin yksittäistä työntekotilannetta varten erikseen. Työaikalain työajan tasoitumisjärjestelmää ja työvuoroluetteloa koskevien säännösten mukaan työnantajan on direktiivissä edellytetyin tavoin pidettävä työaikakirjanpitoa työntekijän kaikista työtunneista. Ehdotettu työaikalaki sisältää lisäksi säännökset työntekijälle annettavista vuorokautisista ja viikoittaisista lepoajoista sekä työntekijän oikeuden korvaaviin lepoaikoihin niissä tilanteissa, joissa työntekijä ei saa hyväkseen lain takamia säännönmukaisia lepoaikoja.

Työehtosopimusmääräyksillä on Suomessa merkittävä asema työehtojen sääntelyssä lain tasosten säännösten rinnalla. Työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat työaikaääräykset ovat tyypillisesti työehtosopimuksella sovitavia työsuhteen ehtoja. Työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmä huomioon ottaen työehtosopimuksella sovitut ehdot eivät voi aineelliselta tasoltaan poiketa työntekijän vahingoksi työaikalainsäädännön takaamista eduista muissa kuin niissä tapauksissa, joissa työaikalainsäädännössä on annettu erikseen tällainen sopimismahdollisuus. Ottaen huomioon valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen aseman työsuhteen ehdoista sovittaessa sopimismahdollisuuden antaminen mainituille järjestöille takaa sen, että sopijapuolten tasapuolisuus toteutuu sopimistilanteissa.

Hallitus katsoo, että suomalaisella työehtojen määräytymisjärjestelmällä turvataan työntekijän suojelu työaikadirektiivin 18 artiklan 1 b kohdassa edellytetyllä tavalla myös niissä tilanteissa, joissa työntekijän kokonaistyöaika ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa.

Kansainvälisen työjärjestön työaikaa koskevat sopimukset

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on vuonna 1990 hyväksynyt yötyötä koskevan yleis-sopimuksen n:o 171. Sopimuksen mukaan yötyötä tekevällä työntekijällä on oikeus

maksuttomaan terveystarkastukseen ennen yötyöhön siirtymistä ja säännöllisin väliajoin sen jälkeen. Terveydellisistä syistä yötyöhön sopimattomat työntekijät on siirrettävä, mikäli mahdollista, sellaiseen työhön, jota he kykenevät suorittamaan. Sopimus sisältää lisäksi erityissäännöksiä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden naisten suojelemisesta yötyöltä. Suomi ei ole ratifioinut sopimusta.

ILO:ssa hyväksyttiin vuonna 1994 osa-aikatyötä koskeva yleissopimus n:o 175 ja sitä täydentävä suositus n:o 182. Hallitus antoi eduskunnalle 18 päivänä joulukuuta 1995 esityksen mainitun yleissopimuksen hyväksymisestä. Yleissopimuksen tavoitteena on turvata työntekijöille tasa-arvoinen asema ja kohtelu työsuhteen ehtojen, työturvallisuuden ja -terveyden, sosiaaliturvauksien sekä neuvottelu- ja järjestäytymisoikeuksien osalta kokoaikaisten työntekijöiden asemaan verrattuna. Yleissopimus ei sisällä varsinaisia työaikamääräyksiä.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1. Tavoitteet ja keinot

Työaikoja koskeva sääntely on muodostanut keskeisen osan työntekijöiden suojaksi säädettyä normistoa. Vuonna 1917 säädetty laki kahdeksan tunnin työajasta (103/17) on historiallisesti tarkastellen eräs tärkeimmistä työntekijöiden suojelua koskevista laeista. Myös voimassa olevien työaikalakien peruslähtökohtana on kohtuuttoman pitkien työaikojen rajoittaminen.

Viime vuosikymmenten aikana on kuitenkin noussut esiin uudenlaisia työaikalainsäädäntöä koskevia tarpeita, jotka johtuvat ennen kaikkea elinkeinoelämän ja yhteiskunnan toimintatapojen muutoksista, jotka puolestaan vaikuttavat yritysten toimintaedellytyksiin. Nykyinen työajan pituuden sääntelyyn painottuva lainsäädäntö ei enää kaikilta osin vastaa näitä tarpeita.

Tämän vuoksi työnantajat ja heidän järjestönsä ovat ehdottaneet voimassa olevan työaikalainsäädännön muuttamista. Erityisesti on arvosteltu voimassa olevan lainsäädännön joustamattomuutta ja puutteellista mahdollisuutta sopia työaikajärjestelyistä paikallisesti ilman valtakunnallisessa työehtosopimuksessa annettua valtuutusta. Lainsäädännön jous-

tavuuden lisäämisen tarvetta on perusteltu ensiksikin yritysten toimintatapojen muutoksella. Yrityksille on yhä tärkeämpää kyetä sopeutumaan kiristyvään kilpailuun, joka edellyttää muun muassa kykyä reagoida nopeasti muuttuviin olosuhteisiin ja tuotantotarpeisiin. Yrityksissä käytössä oleviin koneisiin ja laitteisiin on sidottu yhä suurempia pääomia. Tämä on johtanut pyrkimykseen lisätä koneiden ja laitteiden käyntiaikoja mahdollisimman paljon. Samanaikaisesti vuotuisen työajan pituus on kuitenkin koko ajan lyhentynyt. Näistä kahdesta vastakkaisesta kehityssuunnasta johtuen on yrityksille aiheutunut tarve erottaa käyntiajat ja työajat toisistaan. Erilaisten palvelujen merkitys on lisääntynyt selvästi yhteiskunnassa. Kuluttajat edellyttävät palvelujen olevan saatavilla mahdollisimman suuren osan vuorokaudesta ja viikosta. Tällä kehityssuunnalla on heijastusvaikutuksia muun muassa työajan viikoittaista sijoittamista koskeviin tarpeisiin erityisesti palveluja tarjoavissa yrityksissä ja julkishallinnon yksiköissä.

Edellä selostetut työnantajien toimintaan vaikuttavat kehityspiirteet edellyttävät mahdollisuutta joustavampiin työaikajärjestelyihin. Joustotarpeet voivat olla varsin erilaisia tilanteesta riippuen. Jousto voi olla esimerkiksi pitkäaikaista kausivaihteluun liittyvää työaikojen vaihtelua. Se voi toisaalta koskea yhtä hyvin äkilliseen työhuippuun liittyviä pidempiä työaikoja lyhyehkönä ajanjaksona. Joustolla voidaan myös tarkoittaa epätavomaisia työajan vuorokautiseen tai viikoittaiseen sijoittamiseen liittyviä ratkaisuja.

Myös työntekijöiden monipuolisia ja yksilöllisiä työaikoja koskevat toiveet ovat lisääntyneet. Työaikoja koskevat toiveet vaihtelevat työntekijäkohtaisesti erilaisten elämäntilanteiden mukaan. Esimerkiksi perhenhuoltovelvollisuudet, opiskelu, ikääntyminen ja terveydelliset syyt voivat aiheuttaa tarpeen poiketa tavallisista työaikajärjestelyistä. Työntekijöidenkin joustotarpeet ovat tilanteesta riippuen erilaisia. Ne voivat liittyä esimerkiksi työajan pituuteen taikka sen vuorokautiseen tai viikoittaiseen sijoitteluun. Erilaisiin elämäntilanteisiin liittyvät työaikajärjestelyjen tarpeet voivat olla melko pitkäaikaisiakin. Toisaalta työntekijöillä on myös kertaluonteisia tarpeita järjestellä työaikojaan henkilökohtaisista syistä. Tavoiteltavana järjestelynä on pidetty työntekijän mahdollisuutta valita työhön tullessaan ja työsuhteen aikana erilaisista työaika-ajaväleistä, yri-

tyksessä sovellettavista vaihtoehtoista hänelle sopivin. Tällainen järjestely on kuitenkin käytännössä ollut mahdollista lähinnä vain suurilla työpaikoilla. Työntekijät ovat toivoneet myös vaikutusmahdollisuuksiensa lisäämistä työaikoja koskevassa päätöksenteossa. Tämä tarkoittaisi, että työntekijällä olisi oikeus edellyttää sosiaalisten ja henkilökohtaisten syiden huomioon ottamista työaika-järjestelyissä sekä myötämääräämisoikeuden laajentamista. Nämä toiveet ovat vaikeasti yhteensovittavissa tuotannon tarpeista lähtevien joustovaatimusten ja työnantajan työajohto-oikeuden kanssa.

Voimassa oleva työaikalainsäädäntö on varsin epäyhtenäinen. Monilla aloilla ovat omat työaika säännöstävät lakinsa, jotka poikkeavat osin toisistaan. Kyseisille eroille ei useissa tapauksissa ole nykyisin riittäviä perusteita. Lainsäädännön epäyhtenäisyys vaikeuttaa lakien soveltamista ja voi asettaa työntekijät perusteettomasti eri asemaan toisiinsa nähden tietyissä tilanteissa. Työaikalakien soveltamisessa on ilmennyt myös joitakin epäkohtia ja puutteita. Ne ovat aiheutuneet muun muassa työaika koskevien lakien suurehkosta lukumäärästä sekä työaikalainsäädännön ja muun lainsäädännön puutteellisesta yhteensovittamisesta joissakin tapauksissa. Oikeuskäytäntö on lisäksi muodostunut joidenkin säännösten osalta epäselväksi ja jopa epäohdonmukaiseksi. Lakiehdotus yhtenäistää sekä selkeyttää ja yksinkertaistaa työaikalainsäädäntöä siten, että uuden lain tulkinta on mahdollisimman yksiselitteinen.

Hallitus on selvittänyt myös työaikalainsäädäntöä ja -järjestelyjä koskevaa kansainvälistä kehitystä sekä Euroopan yhteisöjen työaikasääntelyyn liittyvää normistoa. Lakiehdotuksessa on otettu huomioon ne tarpeet ja vaikutukset, joita nämä tekijät aiheuttavat lainsäädäntöömme.

3.2. Keskeiset ehdotukset

Lakiehdotuksessa pyritään kehittämään työaikojen joustomahdollisuuksia. Ylityön jakamisesta vuorokautiseen ja viikoittaiseen ylityöhön ylityön enimmäismäärien laskemisen osalta on luovuttu ja liukuvaa työaika koskevia säännöksiä on väljennetty.

Lakiehdotuksessa annetaan järjestäytymättömälle työnantajalle oikeus tehdä työntekijäpuolen kanssa paikallinen, säännöllistä työaika koskeva sopimus yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kel-

puuttavan määräyksen perusteella. Näissä tilanteissa työsuhteen osapuolille ja heidän edustajilleen annetaan siten mahdollisuus sopia entistä monipuolisemmista työaika-järjestelyistä, joissa myös voitaisiin ottaa huomioon sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeet.

Lakiehdotuksessa useita tahdonvaltaisia säännöksiä. Laajin poikkeamisvaltuus on annettu valtakunnallisille työmarkkinajärjestöille. Valtakunnalliset järjestöt voivat lakiehdotuksen mukaan sopia toisin muun muassa säännöllisen työajan järjestämisestä, yö- ja vuorotyön tekemisestä sekä lepoajoista. Valtakunnallisten järjestöjen sopimuksessa voidaan ottaa huomioon kyseisen alan työaika-järjestelyjä koskevat erityistarpeet.

Työehtosopimuksiin perustuva paikallinen sopiminen säännöllisestä työajasta säilyy nykyisellään. Järjestäytymättömän työnantajan, jonka tulee noudattaa valtakunnallisen yleiseksi katsottavan työehtosopimuksen määräyksiä, työpaikalla on aikaisemmasta poiketen mahdollisuus tehdä paikallinen sopimus säännöllisen työajan järjestelystä noudatettavan työehtosopimuksen asettamissa rajoissa. Paikallisen sopimisen osapuolina ovat myös järjestäytymättömässä yrityksessä työntekijäpuolelta luottamusmies tai, jos tällaista ei ole valittu, muu henkilöstön valitsema edustaja taikka samaan henkilöstöryhmään kuuluvat työntekijät yhdessä. Yksittäinen työntekijä voi tehdä tällaisen säännöllistä työaika koskevan sopimuksen työnantajan kanssa luottamusmiehen, henkilöstöryhmän edustajan taikka henkilöstöryhmän yhdessä tekemän sopimuksen rajoissa tai silloin, kun työpaikalla tai henkilöstöryhmässä on ainoastaan yksi työntekijä.

Ellei työehtosopimuksesta muuta johdu, työntekijä voi voimassa olevan työaikalainsäädännön tapaan sopia säännöllisen työajan järjestelyistä lyhyellä tasoittumisjaksolla.

Ylitöiden vuotuisia enimmäismääriä ehdotetaan rajoitettavaksi 250 tuntiin. Paikallisesti voidaan sopia tehtäväksi lisäksi 80 tuntia lisäylytystä vuodessa.

Työaikalainsäädännön selkeyttä on lisätty yhdistämällä keskeisimmät työaika sääntelevät lait merityöaikalakia, työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettua lakia ja kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annettua lakia sekä puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annettua lakia lukuun ottamatta yhteen lakiin ja ottamalla sen soveltamispiiriin myös sellaisia työntekijä- ja virkamies-

ryhmiä, jotka ovat tähän saakka olleet ainkin muodollisesti työaikalakien ulkopuolella. Ehdotus merkitsee erityisen suurta periaatteellista muutosta valtion virkamiesten, kunnan ja kuntayhtymien sekä kirkon viranhaltijoiden työaika sääntelyyn.

Lakiehdotuksen soveltamisalaa koskevaa säännöstä ehdotetaan muutettavaksi johtavassa asemassa olevien osalta voimassa olevasta laista. Lakiehdotuksen mukaan työaikalakia ei sovelleta sellaiseen työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien, sekä muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä. Ehdotettu soveltamisalamääritelmän muutos ei aiheuta olennaista muutosta nykytilanteeseen nähden. Hallitus on pitänyt tarkoituksenmukaisena muuttaa ylempiä toimihenkilöitä koskevan lain soveltamisalan sanamuotoa teknisistä, lain yksityiskohtaisissa perusteluissa tarkemmin mainituista syistä tarkoittamatta kuitenkaan laajentaa lain soveltamisen ulkopuolelle jäävien ylempien toimihenkilöiden määrää. Koska on esiintynyt pelkoja, joiden mukaan lain uusi sanamuoto johtaisi työnantajien tulkintaetuoikeuden johdosta tulkintaan, joka sulki työaika suojelun ulkopuolelle hallituksen tarkoittamaa laajemman toimihenkilöjoukon, on tarpeen, että hallitus seuraa lain toteutumista tätä varten asetettavassa kolmi-kantaisessa työryhmässä.

Esityksessä ehdotetaan kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain muuttamista siten, että työn teettämisaajat sopeutetaan ehdotetun työaikalain yötöitä koskevan säännöksen yötyömääritelmään.

Lakiehdotuksessa ja sen perusteluissa on lisäksi selvennetty tulkintaongelmia aiheuttaneiden säännösten sanamuotoja ja tulkintoja.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Taloudelliset vaikutukset

Esityksellä ei arvioida olevan välittömiä taloudellisia vaikutuksia.

4.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Esityksellä ei arvioida olevan organisatorisia tai henkilöstövaikutuksia yksityisillä työpaikoilla tai julkishallinnossa.

4.3. Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan

Työaika säännöksillä ja niiden nojalla tehdyillä työaikasopimuksilla on huomattava merkitys työssä olevan väestön ajankäytön rytmityksessä. Ehdotetun lain lähtökohtana on, että säännökset kohtelevat eri aloja ja eri työntekijäryhmiä samalla tavoin. Toisaalta ehdotetussa 15 §:n säännöksessä on pyritty ottamaan huomioon työntekijän sosiaalisen elämän tai hänen terveydentilastaan johtuvat tarpeet lyhentää työaikaa. Ehdotetun pykälän mukaan työnantajan olisi pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voisi niin halutessaan tehdä osa-aikatyötä, mikäli työajan lyhentämiseen olisi edellä mainitun kaltaisia syitä. Pykälässä tarkoitettuna perusteena työajan lyhentämiseen voisivat olla esimerkiksi lasten hoitoon liittyvät järjestelyt. Lyhennetty työaika voisi siten helpottaa työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Ehdotetussa pykälässä tarkoitettu työajan lyhentäminen edellyttäisi aina työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta.

5. Asian valmistelu

5.1. Valmisteluvaiheet ja aineisto

Työaikalainsäädäntökomitea

Valtioneuvosto asetti 11 päivänä huhtikuuta 1990 työaikalainsäädäntökomitean, jonka tehtävänä oli erityisesti selvittää mahdollisuudet selkeyttää ja yhtenäistää voimassa olevaa työaikalainsäädäntöä muun muassa työaikalakien määrää vähentämällä sekä mahdollisuudet monipuolistaa ja yksilöllistää työaikajärjestelyjä ja lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työaikaansa omien henkilökohtaisten tarpeidensa pohjalta. Lisäksi komitean tuli selvittää työaikoihin liittyvät paikallisen sopimisen mahdollisuudet osana työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmää, työaikalakien soveltamisessa ilmenneet epäkohdat, puutteet ja ongelmat, jotka aiheutuvat työaikalainsäädännön ja muun lainsäädännön puutteellisesta yhteensovittamisesta sekä Euroopan yhdentymiskehityksen vaikutukset työaikalainsäädäntöön.

Komitean toimeksiantoa täydennettiin 5 päivänä marraskuuta 1992. Komitean tuli lisäksi selvittää osa-aikatyön ja siihen liittyvän jouston ongelmat. Komitean tuli lisätöimeksiannon mukaan ottaa huomioon erilais-

ten vuoro- ja periodityömuotojen sekä kauppojen ja palvelupisteiden vapaiden aukioloaikojen lisäämisestä aiheutuvat säädösmuutostarpeet. Toisen, 14 päivänä tammikuuta 1993 annetun lisätoimeksiannon mukaan komitean tuli selvittää yötyöntekijöiden työmatkakuljetuksiin liittyviä kysymyksiä.

Komitea sai mietintönsä (komiteanmietintö 1993:2) valmiiksi 31 päivänä tammikuuta 1993. Mietinnössä ehdotettiin uuden työaikalain säätämistä. Samalla ehdotettiin kumottavaksi nykyiset työaikalaki, kauppatyöaikalaki, maatalouden työaikalaki, leipomotyölaki ja talonmiesten työaikalaki.

Lausunnot

Lakiehdotuksen valmistelua varten pyydettiin työaikalainsäädäntökomitean mietinnöstä lausunnot keskeisiltä viranomaisilta, työmarkkinajärjestöiltä sekä elinkeinoelämää edustavilta järjestöiltä. Palkansaajapuolen lausunnon mukaan työaikoihin liittyvän paikallisen sopimustoiminnan olisi edelleen perustuttava valtakunnallisiin työ- ja virkaehtosopimuksiin. Ylitöiden enimmäismäärää olisi laskettava ja korvaustaso säilytettävä entisellään. Myös kunnan viranhaltijat olisi saatettava työaikalain piiriin ja autonkuljettajien sekä leipomotyöntekijöiden erityissääntöihin perustuvat oikeudet säilytettävä. Ylempiä toimihenkilöitä koskevat työaikasäännökset olisi säilytettävä samansisältöisinä kuin voimassa olevissa työaikalaeissa. Työnantajapuolen mielestä komiteanmietintö muodostaa hyvän pohjan työaikalainsäädännön kokonaisuudistukselle, joka on tarpeellinen ja kiireellinen, koska voimassa oleva lainsäädäntö on vanhentunut.

Työaikalainsäädännön valmistelu komiteatyön jälkeen

Työaikalainsäädännön valmistelua jatkettiin komiteatyön päättymisen jälkeen virkatyönä yhdessä keskeisten työmarkkinajärjestöjen kanssa.

Tasavallan presidentin työllisyystyöryhmä katsoi syksyllä 1994 mietinnössään Työttömyys 200 000:een, että työpaikkojen syntyä voidaan edistää työmarkkinoiden rakenteellisia jäykkyyksiä lieventämällä. Työryhmä piti työaikalain uudistamista kiireellisenä sekä edellytti, että lainsäädännössä otetaan huomioon työehtosopimuksissa tapahtunut työaikajärjestelyjä koskeva kehitys. Työryhmän

mukaan oli tärkeää lisätä paikallisen sopimisen kautta tapahtuvaa uusien työaikatarkaisujen käyttöönottoa. Lisäksi työryhmä ehdotti ylityön enimmäismäärien laskemista periodityössä nykyisestä 320 tunnista vuodessa enintään 200 tuntiin vuodessa ja muissa työaikamuodoissa vastaavasti.

Kansliapäällikkö Pertti Sorsan johtaman työllisyysohjelmatyöryhmän valmistelemissa ja esittämässä työllisyysohjelmassa vuosille 1996—1999 mainittiin syksyllä 1995 työaikalain kokonaisuudistus. Uudistuksen tavoitteeksi esitettiin vähintään sellaiset uudistukset, että uusien säännösten perusteella työehtosopimuksissa sovitut työaikajoustot voidaan ulottaa koskemaan myös yrityksiä, jotka ovat velvollisia noudattamaan alansa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella. Työryhmän mielestä lain sallimien ylitöiden enimmäismäärää oli rajoitettava tuntuvasti. Valtioneuvoston 19 päivänä lokakuuta 1995 tekemään periaatepäätökseen Suomen työllisyysohjelman edellyttämistä toimenpiteistä sisältyy vastaavanlainen kirjaus työaikalainsäädännön uudistamisesta. Periaatepäätöksessä todetaan lisäksi, että esitys työaikalainsäädännön uudistamiseksi annetaan eduskunnalle kevälistuntokaudella vuonna 1996.

Hallituksen esitys perustuu työaikalainsäädäntökomitean ehdotuksiin. Ehdotuksista valmisteltaessa on pyritty mahdollisuuksien mukaan ottamaan huomioon mietinnöstä annetuissa lausunnoissa esitetyt näkökohdat. Lakiehdotus täyttää Euroopan yhteisöjen työaikadirektiivin asettamat vaatimukset.

6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

6.1. Työneuvoston asema

Työaikalainsäädäntökomitean työn päättämisen jälkeen työministeriö asetti 18 päivänä helmikuuta 1993 työryhmän selvittämään työneuvostolaissa tarkoitettun työneuvoston asemaa, kokoonpanoa ja tehtävien mahdollisia muutostarpeita. Työryhmän tuli tehdä ehdotuksensa 30 päivään huhtikuuta 1993 mennessä. Työryhmä ehdotti 1 päivänä joulukuuta 1993 voimaan tulleeseen alioikeusuudistukseen liittyen, että työneuvoston tuomioistuinta sitovasta ratkaisuvallasta työsuojelulakien soveltamisalakysymyksissä luovuttaisiin. Ehdotuksen mukaan työneuvostolle jäisi oikeus antaa työaikalainsäädännön soveltamista koskevia yleisluontoisia lausun-

toja ja ratkaista työsuojelulainsäädännön nojalla annettuja poikkeuslupia koskevia alistus- ja valitusasioita.

Työneuvostotyöryhmä on ehdotuksissaan ottanut huomioon työaikalainsäädäntökomitean ehdotukset. Työryhmä katsoi, että työneuvoston asemaa koskeva uudistus olisi luontevinta toteuttaa yhdessä työaikalainsäädäntöä koskevan lainmuutoksen kanssa. Ehdotetun työaikalain 3 §:n säännös työneuvoston lausunnosta on yhdenmukainen työneuvostotyöryhmän ehdotusten kanssa.

6.2. Riippuvuus kansainvälisistä sopimuksista ja velvoitteista

Suomi on ratifioinut vuonna 1935 ILO:n yleissopimuksen n:o 30, joka koskee liikkeiden ja toimistojen työajan säännöstelyä. Kyseisen sopimuksen mukaan työaika on enintään 48 tuntia viikossa ja enintään kahdek-

san tuntia vuorokaudessa. Lisäksi sopimus sisältää määräyksiä muun muassa viikoittaisen työajan jakamisesta ja päivittäisen työajan pidentämisestä. Sopimuksen mukaan ylityötä on mahdollista teettää vain määrättyissä tapauksissa.

Nyt ehdotetun työaikalain säännökset poikkeavat edellä esitetystä ILO:n yleissopimuksesta. Tämän lain voimaan saattaminen johtaa siihen, että liikkeiden ja toimistojen työajan säännöstelyä koskeva yleissopimus tulee irtisanoa.

Koska työaikalain ehdotetun voimaantulosäännöksen mukaan laki tulisi sellaisten säännösten osalta, joista on sovittu työehtosopimuksin, voimaan vasta työehtosopimuskauden päättyessä ja koska mainitussa yleissopimuksessa tarkoitetuilla aloilla työehtosopimuskausi päättyy vuonna 1998, työaikalain säännösten ja yleissopimuksen määräysten välinen ristiriita aiheuttaa yleissopimuksen irtisanomistarpeen vasta tuosta ajankohdasta alkaen.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Työaikalaki

1 luku. Lain soveltamisala

1 §. *Soveltamisala.* Ehdotettu työaikalaki koskisi yleislakina kaikkea työsopimuslaissa tarkoitettua työsuhteessa tehtävää työtä, jollei 2 §:n säännöksistä muuta johdu. Työaikalakia olisi sovellettava myös oppisopimuskoulutuksesta annetussa laissa (1605/92) tarkoitettua työsuhteessa. Tästä on säännös mainitun lain 20 §:ssä.

Ehdotuksen 1 §:n 1 momentin säännöksestä johtuisi, että lakia ei sovelleta merimieslaissa (423/78) tarkoitettu työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, johon sovelletaan joko merityöaikalakia tai työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettua lakia aluksen liikennealueesta riippuen. Pykälän 1 momentin mukaan työaikalakia olisi sovellettava myös valtion virkamiehiin, kunnan, kuntayhtymän sekä evankelis-luterilaisen kirkon ja ortodoksisen kirkkokunnan viranhaltijoihin, ellei 2 §:n säännöksistä muuta johdu. Alle 18-vuotiaiden tekemään työhön olisi työaikalain lisäksi sovellettava nuorista työn-

tekijöistä annetun lain työaikaa koskevia säännöksiä. Nuorista työntekijöistä annettua lakia on sovellettava niin työ- kuin virkasuh-teisiin.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että työaikalakia olisi sovellettava virkamieheen ja viranhaltijaan samalla tavoin kuin työntekijään, jollei laissa säädetä toisin. Säännösehdotuksella on pyritty vain siihen, että niissä useissa lain kohdissa, joissa mainitaan "työntekijä", ei tarvitsisi toistaa sanoja "virkamies ja viranhaltija", ellei se poikkeuksellisesti olisi erityisen sääntelyn vuoksi tarpeen. Samoin perustein 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että mitä yksittäisissä säännöksissä säädetään työehtosopimuksesta, koskisi myös virkaehtosopimusta.

2 §. *Poikkeukset soveltamisalasta.* Kaikissa nyt kumottavaksi ehdotetuissa työaikalaeissa on niiden yleistä soveltamisalaa rajoittavia mutta myös laajentavia säännöksiä. Eräät lait ovat työelämän muutosten vuoksi vanhentuneet tai menettäneet käytännön merkityksensä, eräät taas käyvät tarpeettomiksi ehdotuksen 1 §:n säännöksen vuoksi. Viimeksi mainituista voidaan esimerkkinä mainita voimassa olevan työaikalain 2 §:n 2 momentin säännös työkunnan jäsenten asemasta, josta

on säännös myös työsopimuslain 9 §:ssä.

Pykälän 1 momenttiin on koottu eri työaikalaista ne työt, jotka olisi edelleen jätettävä työaikalainsäädännön ulkopuolelle.

Voimassa olevan työaikalain 3 §:n 1 momentin sekä kauppatyöaikalain 1 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan näitä lakeja ei sovelleta yrityksen toimitusjohtajan tai välittömästi hänen alaisenaan yrityksen tai liikkeen johtamiseen osallistuvan, johtavassa asemassa olevan henkilön työhön. Maatalouden työaikalain 4 §:n mukaan lakia on, hieman yleistäen ilmaistuna, sovellettava työnjohtajien työhön, mutta ei enää heidän esimiestensä tai näiden yläpuolella maatalousyrityksen tai muun maatalouden työaikalain piiriin kuuluvan yrityksen organisaatiossa työskentelevien työhön.

Työaikalain sekä kauppatyöaikalain säännökset osakeyhtiöiden ja osuuskuntien toimitusjohtajien asemasta eivät vastaa oikeuskäytäntöä eivätkä tyydyttävästi käytännön tarpeitakaan. Ehdotuksen yleisenä lähtökohtana on, että kaikki työnantajat, joilla on palveluksessaan työsopimuslaissa tarkoitettuja työntekijöitä, olisivat velvollisia noudattamaan työaikalakia samoin kuin kunta, kuntayhtymä, valtio, evankelis-luterilainen kirkko sekä ortodoksinen kirkkokunta myös virkasuhteissaan. Koska lakia ei ehdoteta sovellettavaksi ainoastaan yrityksissä tai liikkeissä, vaan esimerkiksi myös yhdistyksissä ja säätiöissä, voimassa olevan työaikalain määritelmät ovat tältä kannalta liian suppeat.

Yrityksen toimitusjohtajan työn rajaaminen lain soveltamisalan ulkopuolelle nimenomaisella säännöksellä on ainakin yleisesti ottaen tarpeellista, koska korkein oikeus on useissa tuomioissaan katsonut, että ainakaan osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtaja ei ole työsuhteessa työnantajaansa muutoin kuin ehkä aivan poikkeuksellisesti. Soveltamisalamäärittelyn kytkeminen työnantajan toimintaa johtavan henkilön muodolliseen asemaan välittömästi toimitusjohtajan alaisena ei taas vastaa käytännön tarpeita. Yritysten, liikkeiden ja muidenkin työnantajien organisaatoratkaisut ovat hyvin moninaiset ja vaihtelevat, minkä lisäksi niitä muutellaan käytännössä kulloistenkin tarpeiden mukaan.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan työaikalakia ei sovellettaisi työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien sekä muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johta-

mistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä. Momentin 1 kohdan soveltamisalarajoitus on kirjoitettu yleiseen muotoon. Säännöksessä luetellaan ne kriteerit, joiden perusteella on yksittäistapauksissa selvitettävissä, keitä lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät ylemmät toimihenkilöt ovat. Soveltamisalaratkaisun tekeminen edellyttäisi aina säännöksessä mainittujen kriteerien perusteella tehtävää kokonaisharkintaa. Näin ollen minkään yksittäisen kriteerin täyttyminen ei aiheuttaisi työntekijän jäämistä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan viittauksella yritykseen, yhteisöön tai säätiöön pyritään kuvaamaan kaikkia toimipaikkoja, joissa lakia sovelletaan. Koska lain soveltamisala on hyvin laaja, yrityksellä tarkoitetaan muun muassa yksityisoikeudellisia yhtiömuotoja kuten osakeyhtiöitä, osuuskuntia ja yhtiöitä. Yhteisöllä tarkoitetaan lähinnä julkisen alan kuten valtion, kuntien ja kirkon piirissä tai yhteydessä olevia toimipaikkoja kuten virastoja ja laitoksia. Koska säätiöt eivät kuulu edellä mainittuihin ryhmiin, ne on mainittu erikseen. Samaa käsitteistöä on käytetty myös muun muassa lakiehdotuksen 26 ja 32 §:ssä.

Säännöksen muotoilu johtuu siitä, että työaikalain soveltamisalaan kuuluvien eri työnantajien toimialat, niiden edellyttämät toimintatavat sekä organisaatiot poikkeavat toisistaan siinä määrin, että täsmällistä yleistä sääntöä on hallituksen käsityksen mukaan mahdotonta laatia.

Arvioitaessa sitä, kuuluuko ylempi toimihenkilö työaikalain soveltamisalaan, ratkaisevana kriteerinä pidettäisiin ensiksikin toimihenkilön tehtävien luonnetta. Tätä arvioitaessa merkitystä olisi toisaalta sillä, onko ylempään toimihenkilön työ yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamistyötä taikka tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavaa itsenäistä työtä. Työaikalain soveltamisen kannalta merkitystä olisi erityisesti sillä, minkälaiset toimihenkilön tosiasialliset tehtävät ovat. Tällöin joudutaan ottamaan kantaa siihen, missä määrin ja minkälaisin valtuuksin toimihenkilö osallistuu yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan tosiasialliseen johtamiseen.

Toisena arviointikriteerinä säännöksessä mainitaan työntekijän asema. Vaikka soveltamisalaratkaisua ei ole nimenomaisesti kytetty työntekijän, virkamiehen tai viranhalti-

jan muodolliseen asemaan yrityksen, yhteisön tai säätiön organisaatiossa, toimihenkilön organisatorisella asemalla on keskeinen merkitys. Tällöin merkitystä olisi annettava toimihenkilön tosiasialliselle asemalle, johon käytännössä luonnollisesti vaikuttavat työntekijän työtehtävät, palkkaus sekä toiminto-oikeudet, vastuusuhteet ja mahdollisuudet vaikuttaa itse työaikaansa. Jotta ylempi toimihenkilö jäisi työaikalain soveltamisen ulkopuolelle, hänen työsuhteensa ehdoista olisi oltava pääteltävissä, että hänelle ei ole tarkoitus maksaa erikseen määräytyviä ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että toimihenkilön työsuhteen ehtojen tulisi olla kokonaisuutena tarkastellen selkeästi hänen alaistensa työsuhteen ehtoja parempia ja vastata työnantajaorganisaatiossa suoranaisiin johtotehtäviin osallistuvien työsuhteen ehtoja. Työaikalain soveltamisen kannalta ratkaisevaa ei siis olisi toimihenkilön nimike tai titteli.

Ylempiä toimihenkilöitä koskevaa soveltamisalarajasta tehtäessä merkitystä olisi myös työnantajayhteisön koolla. Mitä pienemmästä työpaikasta on kysymys, sitä rajoitetumpi olisi se joukko, joka jää työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. Lain soveltamisalarajasta ei voida kiertää esimerkiksi siten, että yhtiö pilkootaan lain kiertämistarkoituksessa pieniin tulosvastuuyksiköihin. Suurissa organisaatioissa 1 kohdassa tarkoitettua johtamista voidaan suorittaa useammalla organisaatiotasolla.

Yksinkertaisessa yritysorganisaatiossa työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jääviä 1 kohdassa tarkoitettuja tehtäviä suorittaisivat välittömästi ylimmän johtajan alaisina työskentelevät hallinnolliset, tekniset ja kaupalliset johtajat. Lakia ei myöskään sovellettaisi työntekijöihin, joiden tehtävät heidän asemansa, työtehtäviensä ja työn itsenäisyyden perusteella olisivat rinnastettavissa edellä mainittuihin johtamistehtäviin. Tällaisilla työntekijöillä on erityistä asiantuntemusta ja työssään johtamiseen rinnastettavaa itsenäistä päätösvaltaa ja he voivat myös itsenäisesti päättää työajastaan. Esimerkiksi suunnitteluosastoilla työskentelevät tekniset asiantuntijat tai markkinointiosastoilla työskentelevät kaupalliset asiantuntijat eivät erityisasiantuntemuksensa perusteella jäisi lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Edellä esitettyjen kriteerien täyttyessä lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät sellaiset johtavassa asemassa olevat työntekijät, jotka

edustavat työnantajaa työsuhteita koskevissa asioissa suhteessa muihin ylempiin toimihenkilöihin. Keskijohto siis kuuluisi työaikalain soveltamisalaan, vaikka tähän ryhmään kuuluvien työntekijöiden työt voivat sisältää erilaisia vaativiakin johtamis- ja suunnittelu-tehtäviä.

Ehdotuksen mukaan myös työnantajayhteisön itsenäisen osan ylin johto voisi jäädä lain soveltamisalan ulkopuolelle. Tällaisen osan tulee olla toiminnallisesti itsenäinen ja esimerkiksi liikevaihdolla ja työntekijämäärällä mitattuna kooltaan merkittävä suhteessa koko yritykseen. Esimerkiksi teollisuusyrityksen alueellisen tai muutoin toiminnallisesti itsenäisen tuotantoyksikön ylin johto saat- taan olla asemassa, joka täyttää esityksessä määritellyt kriteerit. Samoin voi asia olla suurten keskusliikkeiden, luotto- ja vakuutuslaitosten alue- tai vastaavien konttoreiden sekä näihin verrattavien liikkeiden, esimerkiksi itsenäisinä yksiköinä toimivien tavarat- alojen ylimmän johdon suhteen. Sen sijaan esimerkiksi organisaatioon kuuluva erillisen suunnitteluyksikkö ei täytä yrityksen itsenäiselle osalle asetettavia kriteereitä. Myös yhteisön itsenäisen osan johtajan osalta on 1 kohdan yleisten arviointikriteerien täytyttävä, jotta hän jäisi lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Momentin 1 kohdan soveltaminen tulisi myös julkishallinnossa tapahtua näiden arviointikriteerien pohjalta. Näin ollen julkishallinnossakin ratkaisevia tekijöitä olisivat virkamiehen tai viranhaltijan tehtävien luonne sekä virkamiehen ja viranhaltijan tosiasiallinen asema. Myös toimintayksikön ja osaorganisaation koolla olisi vastaavasti merkitystä. Näitä kriteereitä voidaan pitkälti soveltaa vastaavasti kuin edellä on yleisesti todettu ylempien toimihenkilöiden työaikalain piiriin kuulumisen osalta. Näin ollen julkishallinnossa työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät, paitsi virastojen ylin virkamiesjohto, myös välittömästi sen alaisuudessa johtotehtävissä tai niihin rinnastettavissa tehtävissä toimivat virkamiehet ja viranhaltijat. Valtionhallinnossa lain ulkopuolelle jäisivät siten muun muassa ministeriöiden ja muiden varsinaisten virastojen osastopäällikkötasoon taikka sitä vastaavaan tai ylempään organisaatiotasoon kuuluvat. Muissa kuin edellä tarkoitetuissa virastoissa valtion alue-, piiri- ja paikallishallinnossa työskentelevistä virkamiehistä voisivat lain ulkopuolelle jäädä päällikön lisäksi myös

hänen lähimmät alaisensa, jos tehtävät ovat edellä esitetyn tavoin johtamistehtäviin rinnastettavia. Tässä harkinnassa on otettava tapauskohtaisesti huomioon kaikki edellä mainitut tekijät.

Kunnallishallinnossa samoin kuin muussakin julkishallinnossa 1 kohdan soveltamisessa tulee muun ohella ottaa huomioon asianomaisen yksikön tai toiminta-alueen koko ja laajuus. Esimerkiksi pienissä kunnissa soveltamisalaraja voisi olla erilainen kuin suurissa kunnissa, vaikka käytetty tehtävänimike olisikin sama. Tämä huomioon ottaen lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät kunnanjohtajan ja apulaiskunnanjohtajan lisäksi muun muassa itsenäisessä asemassa oleva johtava lääkäri, talousjohtaja, hallintojohtaja, tekninen johtaja tai muusta merkittävästä vastuualueesta vastaava johtaja. Eräissä tapauksissa johtamiseen rinnastettavana tehtävänä, joka myös jäisi lain soveltamisalan ulkopuolelle, voisi olla rehtorin tai kaupungin vastaavan lakimiehen työ.

Voimassa olevan työaikalain 3 §:n 3 momentin mukaan lakia ei sovelleta evankelisluterilaisen kirkon viranhaltijoihin, ellei asetuksella toisin säädetä. Tällaista asetusta ei ole annettu. Virkaehtosopimuksella on huomattava osa kirkon muussa kuin hengellisessä työssä ja ylimmissä johtotehtävissä olevista viranhaltijoista saatettu pääosin työaikalain säännösten kaltaisten työaikamääräysten alaisuuteen.

Työaikadirektiivin mukaan jäsenvaltiot voivat poiketa direktiivin vaatimuksista, kun kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä ja erityisesti, kun on kysymys työntekijöistä, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia kirkkoissa ja uskonnollisissa yhteisöissä.

Pykälän 1 momentin 2 kohdan mukaan lakia ei sovellettaisi työntekijöihin, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muissa uskonnollisissa yhteisöissä. Lakia ei siten sovellettaisi uskonnollisia toimituksia suorittavaan seurakuntapapistoon eikä kantoreihin.

Voimassa olevan työaikalain 1 §:n 2 momentin 3 kohdan mukaan lakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan. Tätä lainkohtaa on tulkittu niin, että työaikalakia ei sovelleta sellaisiinkaan työntekijöihin, jotka tekevät työsopimuksensa mukaista työ-

tä itse valitsemassaan paikassa, jos he voivat myös päättää päivittäisen työaikansa alkamis- ja päättymisajankohdat. Kauppatyöaikalain 1 §:n 2 momentin 3 kohdan mukaan lakia ei sovelleta kauppaedustajan tai tätä vastaavan työntekijän työhön, jota hän tekee liikkeen tai yrityksen ulkopuolella, mikäli ei voida katsoa olevan työnantajan asiana valvoa, miten tämä osa työstä on järjestetty työajan käytön osalta. Edelleen maatalouden työaikalain 2 §:n 3 kohdan mukaan lakia ei sovelleta metsätyöhön, juurikasvien hoito- ja nostotyöhön eikä marjanpöimintään, jos näitä töitä tehdään urakkapalkalla ja jos työntekijä saa itse määrätä työ- ja lepoaikansa.

Pykälän 1 momentin 3 kohdassa ovat lähtökohtana juuri mainitut säännökset. Ehdotuksessa on kuitenkin otettu huomioon, että työaikalain yleinen soveltamisala olisi huomattavasti laajempi ja moninaisempi kuin voimassa olevien työaikalakien. Esityksen mukaan työaikalakia ei sovellettaisi työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Työaikalain ulkopuolelle jäisi ensiksikin työ, jota työntekijä tekee yksinomaan kotonaan tai muualla itse valitsemassaan paikassa, jos hän myös itse päättää työn tekemisen ajankohdista. Lakia ei sovellettaisi myöskään työhön, jota työntekijä tekee kiinteän työpaikkansa ulkopuolella, mikäli työntekijä itse päättää työsuorituksensa ajankohdan ja ehkä paikankin työnantajan valvomatta ja ehkä voimattakaan valvoa työhön käytettävän ajan järjestelyjä. Tällaisissa tapauksissa olisi kiinteällä työpaikalla tehtävään työhön sovellettava työaikalakia, ellei tällainen työ olisi lyhytaikaista ja tilapäistä. Työn luonteen vuoksi osittain työpaikalla ja osittain muualla tehtävää työtä voi olla esimerkiksi kauppaedustajan tai tätä vastaavan työ, eräät työt avosairaanhoidossa, -terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa sekä niin kutsuttu kenttätö tai vastaava työ, jossa työajan valvontaa ei voida katsoa työnantajan tehtäväksi. Myös niiden henkilöiden työ, jotka opetus-tehtävissä päättävät itse muun muassa opetuksen valmistelusta ja kokeiden korjaamisesta, olisi 3 kohdassa tarkoitettua työtä.

Koska työnantaja on yleensä velvollinen pitämään huolen muun ohessa siitä, että työntekijän tekemien työtuntien määrä pysyy lain sallimissa rajoissa siinäkin tapauksessa, että työ tehdään kiinteän työpaikan ulkopuo-

lolla, on 3 kohdan säännös tarkoitettu verraten suppeaksi, vaikka se töiden moninaisuuden vuoksi onkin sanamuodoiltaan hieman väljä. Kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävä työ jäisi työaikalain ulkopuolelle vain, jos se on luonteeltaan tai suoritusolosuhteiltaan niin itsenäistä, ettei työnantajalta voida edellyttää työntekijän työaikojen järjestelyä ja valvontaa sekä ettei hän myöskään tee sitä. Kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävään työhön olisi siten sovellettava työaikalakia, jos työnantaja voi etukäteen määrätä työpaikan ulkopuolella tehtävän työn päivittäiset ajankohdat samoin kuin jos työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa, milloin hän aloittaa ja lopettaa päivittäisen työnsä. Lisäksi edellytetään, että työnantajalla on tosiasiallinen mahdollisuus valvoa työajan käyttöä työpäivän aikana.

Voimassa olevan työaikalain 10 §:ssä sekä kauppatyöaikalain 3 §:n 7 momentissa kielletään työnantajaa pidentämästä työntekijän työaikaa antamalla työntekijälle tehtäväksi työtä tämän kotona. Tällaista säännöstä ei ole pidetty enää tarpeellisenä. Säännösehdoituksen tarkoituksena ei kuitenkaan ole ollut muuttaa nykyistä tilannetta. Jo ylityön rajoituksia koskevista säännöksistä johtuu, että työnantajan työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi työntekijän kotona, teettämään työhön on sovellettava työaikalakia, jos työ ei luonteeltaan ja suoritusolosuhteiltaan ole pykälän 3 kohdassa tarkoitettua työtä.

Pykälän 1 momentin 4 kohdan mukaan työaikalakia ei sovellettaisi metsä-, metsänparannus- ja uittotyöhön eikä näihin liittyvään työhön lukuun ottamatta maastossa tehtävää koneellista metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyötä. Ehdotus laajentaisi tältä osin työaikalain soveltamisalaa. Käytännössä 4 kohdan perusteella työaikalain soveltamisen ulkopuolelle jäisi lähinnä vain käsin tehtävä metsänkorjuu- ja metsänhoitotyö sekä niihin verrattavat metsätyöt. Soveltamisalan ulkopuolelle jäisi myös uittotyö siltä osin kun sitä tehdään uittokalustolla. Esimerkiksi hinaajissa tehtävä työ olisi työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain soveltamisalaan kuuluvaa työtä.

Pykälän 1 momentin 5 kohdan mukaan työaikalakia ei sovellettaisi lasten päivähoidosta annetussa laissa (36/73) tarkoitettuun perhepäivähoitoon. Ehdotus vastaa voimassa olevan työaikalain 1 §:n 2 momentin 5 kohtaa.

Työaikalain, kauppatyöaikalain sekä maa-

talouden työaikalain mukaan näitä lakeja ei sovelleta työnantajan lähiomaisten tai perheenjäsenten taikka saman talouden jäsenen tekemään työhön, jos työnantajalla ei ole työssään muita työntekijöitä. Työaikalaisissa ja maatalouden työaikalaisissa on lisäksi edellytetty, että työnantajan sukulaiset elävät työnantajan kanssa samassa taloudessa. Perhesuhteet on voimassa olevassa lainsäädännössä määritelty eri tavoilla. On ilmeistä, että yhtenäistä ja yksiselitteistä perheen määritelmää ei ole mahdollista laatia. Työaikalain noudattamisen ja valvonnan kannalta ovat merkityksellisiä sekä sukulaisuus että henkilöiden sosiaalinen läheisyys. Muuttuvien perhekäsitysten vuoksi ehdotetaan pykälän 1 momentin 6 kohdassa yksinkertaisesti, ettei työaikalakia sovellettaisi työnantajan perheenjäsenten työhön.

Pykälän 1 momentin 7 kohdan mukaan työaikalakia ei sovellettaisi poronhoitoon. Ehdotus vastaa maatalouden työaikalain 2 §:n 4 kohtaa. Ehdotuksen 8 kohta vastaa puolestaan voimassa olevan työaikalain 1 §:n 2 momentin 9 kohdan säännöstä, jonka mukaan lakia ei sovelleta kalastukseen ja siihen välittömästi liittyvään saaliin käsittelyyn. Saaliin käsittely liittyy välittömästi kalastukseen vain, jos sitä tekevät kalastusaluksessa työskentelevät työntekijät.

Pykälän 1 momentin 9 kohdassa ehdotetaan voimassa olevan työaikalain 1 §:n 2 momentin 11 kohtaa vastaavasti ensiksi, että työaikalakia ei sovellettaisi sellaisiin töihin, joissa noudatettavasta työajasta on säädetty erikseen. Kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annettu laki on tällainen erityislaki, samoin puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annettu laki. Toiseksi 9 kohdassa ehdotetaan voimassa olevan työaikalain tavoin säädettäväksi, että lakia ei sovellettaisi sellaiseen työhön, joka periaatteessa kuuluu jonkin erityislain piiriin, mutta joka kuitenkin tässä erityislaissa on jätetty sen soveltamisalan ulkopuolelle. Puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta on säädetty erillisellä lailla. Työaikalain soveltamisesta valtion virkamiehiin annetun asetuksen nojalla osaan puolustuslaitoksen henkilöstöstä on kuitenkin sovellettu yleistä työaikalakia. Rajavartiolaitoksen virkamiehet eivät nykyisin ole työaikalainsäädännön alaisia.

Pykälän 1 momentin 10 kohdan mukaan sekä puolustuslaitoksen että rajavartiolaitoksen virkamiehet jäisivät työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Lainkohdan sisältämän

asetuksenantovaltuuden nojalla tarkoituksena on kuitenkin säätää työaikalain soveltamisesta puolustuslaitoksen virkamiehiin samassa laajuudessa kuin nykyisin. Rajavartiolaitoksen virkamiehistä ruokahuolto-, kiinteistönhoito- ja näitä vastaavissa tehtävissä työskentelevät on tarkoitus saattaa asetuksella työaikalain soveltamispiiriin.

Hallituksen tarkoituksena on, että valtiovarainministeriö ja valtion pääsopijajärjestöt selvittävät erikseen 10 kohdan nojalla lain ulkopuolelle jäävien virkamiesten työaikakysymyksiä. Selvityksen lähtökohtana on, että työaikalain periaatteet ja säännökset tulevat puolustuslaitoksen ja rajavartiolaitoksen tehtävät sekä erityiset toimintamuodot huomioon ottaen mahdollisimman laajasti sovellettaviksi kaikkiin henkilöstöryhmiin. Tässä yhteydessä selvitetään myös puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain tarpeellisuus.

Euroopan yhteisöjen neuvosto on antanut vuonna 1985 neuvoston asetuksen (ETY) n:o 3820/85 tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta. Asetusta sovelletaan siinä määriteltyn tieliikenteeseen yhteisön alueella. Suomessa asetus tuli noudatettavaksi Euroopan talousalueesta tehdyn sopimuksen (ETAsopimus) voimaantulon yhteydessä. Samassa yhteydessä kumottiin tieliikenteen ajo- ja lepoajoista annettu laki (61/90). Koska neuvoston asetus on jäsenvaltioissa suoraan sovellettavaa oikeutta, pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että lain 28 §:n 1 ja 2 momenttia ja 29 — 32 §:n säännöksiä ei sovelleta sellaisen moottoriajoneuvon kuljettajan suorittamaan työhön, johon on sovellettava mainittua neuvoston asetusta. Koska neuvoston asetus sääntelee ainoastaan ajoaika ja koska autonkuljettajan työaikaan luetaan ajoajan ohella myös esimerkiksi purkaus- ja lastaus-työhön kulunut aika, ehdotetaan, että myös sellaisten moottoriajoneuvon kuljettajien työssä, jossa sovelletaan mainittua asetusta, sovellettaisiin myös 28 §:n 3 momentin erityissäännöstä moottoriajoneuvon kuljettajan päivittäisistä lepoajoista.

Neuvoston asetuksen 4 artiklassa on sen soveltamisalaa rajoittava 13-kohtainen poikkeusluettelo. Asetusta ei sovelleta muun muassa tavarankuljetukseen tarkoitettuihin alle 3,5 tonnia painaviin ajoneuvoihin, matkustajien kuljetukseen tarkoitettuihin ajoneuvoihin, joihin mahtuu kuljettajan lisäksi enintään kahdeksan henkeä, säännöllisen

henkilöliikenteen ajoneuvoihin, joiden liikkennereitti on enintään 50 kilometriä, maanteiden kunnossapitoon käytettäviin ajoneuvoihin, jätteenkuljetusautoihin, postin kuljetamiseen käytettäviin moottoriajoneuvoihin ja maidon maataloilta keräämiseen käytettäviin autoihin. Tämän lisäksi asetuksen 13 artiklan mukaan jäsenvaltio voi myöntää poikkeuksia asetuksen soveltamisesta eri tyyppisille tai eri tarkoituksiin käytettäville moottoriajoneuvoille. Pykälän 2 momentin säännös rajaisi lain lepoaikoja koskevien säännösten soveltamisalan ulkopuolelle ainoastaan sellaiset moottoriajoneuvon kuljettajat, jotka suorittavat asetuksen piiriin kuuluvia tehtäviä.

Kuten yleisperustelujen kohdassa 2.3. on esitetty, työaikadirektiiviä sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla tehtävään työhön. Työaikadirektiiviä ei kuitenkaan sovelleta sellaisiin tiettyihin julkisiin erityistoimintoihin kuten asevoimiin, poliisivoimiin tai tiettyihin väestönsuojelun erityistoimintoihin, joiden ominaispiirteet ovat väistämättä ristiriidassa direktiivin kanssa. Lisäksi työaikadirektiivissä on annettu mahdollisuus poiketa direktiivin vaatimuksista silloin, kun työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi.

Työaikadirektiivi ja pykälän 1 momentti huomioon ottaen pykälän 3 momentissa ehdotetaan, että asetuksella voitaisiin säätää, ettei lakia sovellettaisi sellaisen virkamiehen tai viranhaltijan työhön, jossa toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta taikka virkamiehet ja viranhaltijat voivat itse päättää työajan pituudesta. Tällaisia asetuksella lain soveltamisalan ulkopuolelle rajattavia töitä tekevät esimerkiksi tuomioistuinten jäsenet ja esittelijät, käräjäoikeuksien käräjäviskaalit, haastemiehet, viralliset syyttäjät ja ulosottomiehet.

Asetusta säädettäessä on huolehdittava siitä, ettei virkamiesten ja viranhaltijoiden asema saa perusteettomasti poiketa työntekijöiden asemasta työaika-suojelun kannalta.

3 §. *Työneuvoston lausunto.* Kuten edellä yleisperustelujen jaksossa 6.1 on todettu, työneuvoston asemaa ja tehtäviä selvittänyt työryhmä on tehnyt ehdotuksensa työneuvoston tuomioistuinten sitovasta ratkaisuvallasta luopumisesta työsuojelulakien soveltamisalakysymyksiä käsiteltäessä. Yhdenmukaisesti työryhmän ehdotusten kanssa ehdo-

tetaan, että työneuvosto antaisi pyynnöstä lausunnon ehdotetun työaikalain soveltamisesta tai tulkinnasta. Pykälän mukaan lausunnon voisi pyytää tuomioistuin, työsuojelupiirin työsuojelutoimisto, työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö taikka valtiovarainministeriö. Tuomioistuin voisi pyytää työneuvoston lausunnon ratkaistavanaan olevaan asiaan liittyvästä työaikalain soveltamis- tai tulkintakysymyksestä joko omasta aloitteestaan tai asianosaisen vaatimuksesta. Työneuvoston asiassa antama lausunto ei sitoisu tuomioistuinta, vaan se voitaisiin ottaa tuomioistuimen tuomiossa huomioon kaiken asiassa esitetyn aineiston ohella.

2 luku. Työajaksi luettava aika

4 §. *Työaika.* Nykyisessä työaikalainsäädännössä ei ole nimenomaista määritelmää työajaksi luettavasta ajasta, vaan määrittely on jäänyt oikeuskäytännön varaan. Kuten työneuvostoa koskevassa jaksossa on selvitetty, työneuvoston asiasta antamat lausunnot ovat osittain ristiriitaisia. Yleismääritelmä on siten tarpeellinen selventämään vallitsevaa oikeustilaa. Ehdotuksen 4 §:ssä olisi yleinen määritelmä siitä, mitä työaikaan luetaan ja mitä siihen ei lueta.

Rajanveto työajaksi luettavan ajan ja palkan oikeuttavan vapaa-ajan välillä on tärkeä, sillä se vaikuttaa ylityön muodostumiseen ja siten ylityön enimmäismääriin sekä korvauksiin. Määrittelyillä pyritään säilyttämään oikeuskäytännössä vakiintunut yleissääntö. Ensiksikin työaikaa olisi lähtökohtaisesti vain se aika, jonka työntekijä käyttää sopimuksen mukaisten työtehtäviensä suorittamiseen. Työskentelypaikalla ei olisi ratkaisevaa merkitystä, jos työ kuuluu lain soveltamisalaan. Toiseksi työaikaan luettaisiin myös se aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työpaikalla tarkoitetaan tässä yhteydessä myös paikkaa, jossa työnantaja on työjohto- ja valvontaoikeutensa perusteella määrännyt työntekijän olemaan työn tekemistä varten.

Työneuvosto on muutamissa työneuvostoa koskevassa jaksossa esitettyissä lausunnoissaan katsonut, että työaikaan luettaisiin myös aika, jolloin työntekijän sidonnaisuus työpaikkaan ja rajoitukset ajan vapaassa käyttämisessä ylittävät tietyn rajan. Ehdotuksen 4 §:ssä ei olisi tällaista määrittelyä, vaan säännöksessä edellytettäisiin selvästi joko

työn tekemistä tai velvollisuutta olla työn tekemistä varten työpaikalla tai muussa työnantajan määräämässä paikassa työtä tekemättä. Työneuvoston kantaa ei ole otettu ehdotukseen ensiksikään sen epämääräisyyden ja tulkinnanvaraisuuden vuoksi ja toiseksi siksi, että laissa on haluttu selvästi erottaa toisistaan tietyn ajan lukeminen työajaksi ja mahdollinen korvausten suorittaminen tietyltä ajalta.

Käytännössä muun muassa koulutukseen ja terveystarkastuksiin käytetyn ajan lukeminen työaikaan on aiheuttanut ongelmia. Työneuvoston käytäntö on myös tältä osin hieman ristiriitaista työneuvostoa koskevassa jaksossa esitetyin tavoin.

Koulutusta järjestetään työelämässä monin eri tavoin ja koulutus on eri tyyppistä. Yhtä yhtenäistä ja toimivaa sääntöä koulutukseen käytetyn ajan suhteesta työaikaan ei voida esittää. Koulutus, joka järjestetään ennalta määrättynä työvuoroluettelon mukaisena työaikana kiinteästi työn lomassa ja yhteydessä, ei aiheuta tässä suhteessa ongelmia. Muun tyyppiseen ja muissa olosuhteissa järjestettyyn koulutukseen käytettyä aikaa ei voitaisi ehdotuksen 4 §:n 1 momentin mukaan yleensä pitää työhön luettavana aikana, sillä koulutuksen aikanahan työntekijä ei suorita työtehtäviään.

Eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa työajaksi luettavaan aikaan voitaisiin kuitenkin rinnastaa pelkkään koulutukseen käytetty aika. Koulutukseen osallistumista voidaan pitää työntekovelvoitteen täyttämisenä, kun koulutukseen osallistumisen on työnantajan määräyksestä pakollista ja koulutus on sellaista, johon osallistuminen on välttämätöntä, jotta työntekijä voisi suoriutua työtehtäviään. Koulutuksen on tapahduttava lähinnä työpaikalla tai muutoin työlle ominaisissa olosuhteissa työvuoroluetteloon ennalta merkittynä työaikana eikä esimerkiksi vapaa-ajanvietto-olosuhteissa. Jos koulutus tapahtuu työpaikalla, voidaan aika lukea työaikaan helpommin kuin muualla tapahtuvaan koulutukseen käytetty aika, mikäli tässä esitetyt muut edellytykset täyttyvät. Silloin, kun koulutukseen osallistuminen ei ole pakollista tai se ei ole edellä esitetyin tavoin välttämätöntä tai edellä esitetyin tavoin järjestetty, sitä ei lueta työaikaan. Toisaalta työnantaja saattaa olla sopimuksen mukaan velvollinen suorittamaan korvauksen työntekijälle tältä ajalta.

Työterveyshuoltolain perusteella työnantaja

on velvollinen järjestämään työntekijöille terveystarkastuksia. Työneuvoston käytännön perusteella pakollisiin terveystarkastuksiin kuluneen ajan lukeminen työaikaan on epäselvää. Terveystarkastuksen aikana työntekijä ei pysty suorittamaan työtehtäviään. Usein terveystarkastukset tapahtuvat työpaikan ulkopuolella, joten työntekijä ei tällöin ole edes työpaikalla. Terveystarkastuksiin käytettyä aikaa ei lueta työaikaan.

Työnantajat voivat järjestää työntekijöille erilaisia sosiaalisia tilaisuuksia ja tapahtumia, esimerkiksi virkistyspäiviä. Näihin tilaisuuksiin kulunutta aikaa ei yleensä lueta työajaksi. Jos työntekijä kuitenkin työnantajan määräyksestä suorittaa tapahtuman tai tilaisuuden edellyttämiä työtehtäviä, luetaan näihin tehtäviin käytetty aika työaikaan.

Henkilöstön edustajien, muun muassa luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun, luottamustehtäviin käyttämää aikaa, jonka he ovat saaneet vapaaksi lain tai työehtosopimuksen perusteella, ei ehdotuksen mukaan luettaisi työaikaan. Näitä tehtäviä hoitaessaan henkilöstön edustajat eivät ole työnantajan käytettävissä työtehtävien suorittamista varten. Eräissä työ- ja virkaehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu tällaisen ajan lukemisesta työaikaan. Joillakin työpaikoilla on muutoinkin noudatettu vastaavanlaista käytäntöä.

Pykälän 2 momentin sisältö vastaa nykyistä lainsäädäntöä ja sen tulkintaa, jota on selostettu työneuvostoa koskevassa jaksossa. Päivittäistä lepoaikaa ei luettaisi työaikaan, jos työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta. Tämä sääntö koskisi niin ehdotuksen 28 §:ssä mainittuja lepoaikoja kuin mahdollisesti muitakin sovittuja lepoaikoja. Lain turvaamaa suojaa on mahdollista laajentaa sopimuksin ja muistakin lepoajoista voidaan sopia. Työntekijällä täytyy olla sekä oikeus että työpaikan olosuhteet huomioon ottaen tosiasiallinen mahdollisuus poistua lepoaikanaan työpaikaltaan sekä viettää olennainen osa lepoajastaan työpaikan ulkopuolella.

Voimassa olevissa työaikalain 9 §:ssä, kauppatyöaikalain 3 §:n 9 momentissa ja maatalouden työaikalain 10 §:ssä on säännöksiä matkan lukemisesta työaikaan. Työajaksi ei näiden säännösten perusteella lueta matkaan työn suorituspaikalle tai sieltä takaisin kulunutta aikaa. Työneuvosto on työneuvostoa koskevassa jaksossa esitetyn tavoin ottanut kantaa siihen, milloin matka muuttuu työsuoritukseksi ja näin työaikaan

luettavaksi ajaksi. Tämä käytäntö ei ole kaikilta osin johdonmukainen eikä selvä.

Matkaan käytetystä ajasta ehdotetaan otettavaksi lakiin oma säännöksensä asian selvittämiseksi, vaikka ratkaisu voitaisiin johtaa jo 1 momentista. Matkan aikana työntekijä ei tee työtään eikä ole työpaikalla työhön käytettävissä. Pykälän 3 momentiksi ehdotettu säännös poikkeaa osittain voimassa olevista säännöksistä. Säännöksellä ei kuitenkaan puututtaisi vallitsevaan yleissääntöön. Matkaan käytettyä aikaa ei luettaisi työaikaan. Lopputulokseen ei vaikuttaisi matkustustapa tai se, onko työntekijä nimenomaan määrätty matkalle taikka muut vastaavat seikat, eikä se, maksetaanko työntekijälle matkaan käytetystä ajasta korvausta.

Pykälän 3 momentin mukaan matkaan käytetty aika luettaisiin työaikaan kuitenkin silloin, kun matkustaminen on samalla työsuoritusta tai kiinteä osa siitä, kuten esimerkiksi asentajan tai kodinhoitajan siirtyessä useamman kerran työpäivän aikana lyhyehköjä matkoja työn suorituspaikasta toiseen. Tarkoituksena on toisaalta vahvistaa vakiintunut käytäntö ja toisaalta sisällyttää lakiin työneuvoston asiasta muodostama kanta, jota on selvitetty työneuvostoa koskevassa jaksossa. Lailla on kuitenkin mahdollonta määritellä yksityiskohtaisesti, milloin matka muuttuu työsuoritukseksi.

Matkustaminen saa työsuorituksen piirteitä lähinnä silloin, kun työntekijä joutuu kuljetamaan moottoriajoneuvoa ja sen mukana työnantajan kuljetettavaksi määräämiä työn tekemistä varten tarkoitettuja tarvikkeita tai muita työntekijöitä. Tällöin tavaroiden ja työntekijöiden kuljettaminen saattaa muodostua työntekijän pääasialliseksi tehtäväksi. Tarkasti ei voida määritellä sitä, kuinka paljon tavaroita tai kuinka monta työntekijää täytyy olla kuljetettavana. Ratkaisu on tehtävä tapauskohtaisesti. Jos työntekijä kuljettaa mukanaan sellaisia laitteita ja koneita, joiden kuljetus työnantajan olisi joka tapauksessa järjestettävä työn suorituspaikalle siinä tapauksessa, että työntekijä kulkisi sinne omalla autollaan tai julkisilla kulkuvälineillä, voi matkustaminen olla työsuoritusta. Tällaisissa tilanteissa on verrattava toisiinsa itse matkustusta ja työsuoritusta matkan jälkeen. Mitä olennaisempaa matkustus ja siihen liittyvä työn suorittaminen on matkan jälkeen tehtävään työhön verrattuna, sitä selvempää on, että matka-aika voidaan lukea työaikaan. Kyse ei kuitenkaan saa olla aivan pienistä

ammattityökaluista tai muista vastaavista työkaluista. Työsuoritus-kriteeriä on tulkittava suppeasti. Säännöksen tarkoituksena ei ole, että työaikaan luetaan esimerkiksi junamatkaan käytetty aika, jolloin tutustutaan tulevassa kokouksessa käsiteltäviin asioihin tai muita tämän kaltaisia työsuorituksia.

Pykälän 3 momentissa ei voimassa olevan työaikalain 9 §:n säännöksen tavoin ehdoteta säädettäväksi siitä, että kaivos- ja vuoriteollisuudessa työaikaan luetaan kaivokseen laskeutuminen ja siitä nouseminen. Kaivos- ja vuoriteollisuutta on Suomessa hyvin vähän. Tämän vuoksi erityissäännös ei ole enää tarpeen, vaan asia voidaan jättää yleissäännöksen varaan.

Voimassa olevissa työaikalain 9 §:ssä, kauppatyöaikalain 3 §:n 9 momentissa ja maatalouden työaikalain 10 §:ssä on säännös, jonka mukaan työaikaan luetaan matkat työnantajan määräämstä kokoontumispaikasta varsinaiselle työn suorituspaikalle ja sieltä takaisin. Työneuvoston käytäntöä näissä tapauksissa on esitelty työneuvostoa koskevassa jaksossa. Myöskään tältä osin ei ole tarpeellista jättää erityissääntelyä voimaan, koska työntekijä saavuttuaan työnantajan määräämälle kokoontumispaikalle tai laskeutuessaan kaivokseen tai sieltä noustessaan on työnantajan työnohjoitukseen piirissä.

Ehdotetun 4 §:n säännöksistä voitaisiin 40 §:n 1 momentin nojalla poiketa valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten tekemällä työehtosopimuksella. Tällaista mahdollisuutta ei ole voimassa olevassa lainsäädännössä.

5 §. *Varallaoloaika.* Voimassa olevat työaikalain 8 §, kauppatyöaikalain 3 §:n 8 momentti ja maatalouden työaikalain 9 § säännöstävät ainoastaan varallaoloa asunnossa. Sen sijaan talonmiesten työaikalain 5 §:n mukaan varallaolo voi tapahtua joko työntekijän asunnossa tai muussa työnantajalle ilmoitetussa paikassa. Säännösten mukaan varallaoloa ei ole luettu työaikaan, vaikka siitä olisi sovittu suoritettavaksi korvaus.

Lakiin ehdotetaan säännöstä varallaoloajasta. Varallaoloajalla tarkoitetaan työntekijän sopimukseen perustuvaa velvollisuutta oleskella joko asunnossaan tai muualla niin, että hän on tavoitettavissa ja tarvittaessa kutsuttavissa työhön. Kyse on eräänlaisesta hälytysvalmiudesta. Säännösehdotus ei muuttaisi voimassa olevaa yleissääntöä siitä, että tällaista varallaoloaika ei lueta työaikaan. Säännöksellä pyritään muuttamaan sääntely

vastaamaan nykyaikaa sekä selventämään muodostunutta käytäntöä, jota on kuvattu työneuvostoa koskevassa jaksossa. Säännöksen soveltamisalaa laajennettaisiin nykyisestään. Säännöksen soveltamisen kannalta ei olisi ratkaisevaa, missä työntekijä varallaoloaikana oleskelee, kunhan hän pian kutsun saatuaan voisi aloittaa työskentelyn. Tekniikan kehittymisen myötä ei ole tarpeen kytkeä säännöksen soveltamista pelkkään varallaoloon asunnossa. Erilaisten viestintä- ja hälytysjärjestelmien kehitys mahdollistaa oleskelun varallaoloaikana eri paikoissa, kunhan työntekijä vain pystyy riittävän nopeasti aloittamaan työskentelyn.

Varallaolovelvollisuudesta olisi aina sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Suostumus varallaoloon voitaisiin antaa työ-sopimuksessa. Pykälän 1 momentin viimeisessä virkkeessä on ohjaava säännös siitä, etteivät varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus saisi kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Silloin, kun varallaoloajasta sovitaan joka kerran erikseen, työntekijä voi tapauskohtaisesti harkita, suostuuko hän järjestelyyn vai ei. Etenkin silloin, kun varallaolovelvollisuudesta on sovittu työ-sopimuksessa tai pidempää ajanjaksoa kuin kertaluonteista varallaoloa varten, työnantajan olisi otettava huomioon 1 momentin viimeinen virke, jonka tarkoituksena on suojata työntekijää kohtuuttomilta lopputuloksilta. Vaikka suostumus varallaoloon olisi annettu, saattaa sen toteutus käytännössä muuttua rasitteeksi työntekijän vapaa-ajan käytölle.

Varallaoloajasta olisi suoritettava työntekijälle korvausta. Tästä korvauksesta osapuolten olisi sovittava 2 momentin mukaan sopiessaan varallaolosta. 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. Jos työntekijä ja työnantaja ovat sopineet, että työntekijän on varallaoloaikana oleskeltava asunnossaan, olisi tästä varallaoloajasta vähintään puolet korvattava joko rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikaan annettavalla vapaa-ajalla. Tämä korvaussääntö vastaisi työaikalain 8 §:n 2 momenttia, maatalouden työaikalain 9 §:n 2 momenttia ja kauppatyöaikalain 3 §:n 8 momenttia.

Työntekijän asuntona voidaan poikkeuksellisesti pitää myös työnantajan työntekijälle

järjestämää tilapäisasuntoa. Jos varallaoloajasta suoritetaan rahakorvaus, lasketaan se säännöllisen työajan ansion perusteella. Jos korvaus suoritetaan niin, että varallaoloaika luetaan työaikaan, on siihen sovellettava lain yli- ja sunnuntaityötä koskevia säännöksiä. Korvauksen laskemisen osalta ei ole tarkoitettu muuttaa vakiintuneita työneuvostoa koskevassa jaksossa esitettyjä tulkintoja.

Julkisilla yhteisöillä on useita lakisääteisiä velvollisuuksia huolehtia yhteiskunnan ja yksilön kannalta tärkeitä tehtävistä. Tällaisia tehtäviä on muun muassa terveyden- ja sosiaalihuollossa, palo- ja pelastustoimella sekä teknisillä laitoksilla. Tämän tyyppisten palvelujen ja toimintojen häiriötön saaminen on tarpeen kansalaisten hengen ja terveyden sekä omaisuuden ja ympäristön suojelemiseksi. Pykälän 3 momentin mukaan julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija ei saisi kieltäytyä varallaolosta, mikäli varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Säännöksessä tarkoitettuna työnä ja syinä voitaisiin pitää edellä mainittuja töitä, joiden on yleisen tai yksityisen edun vuoksi jatkuttava häiriintymättöminä. Töiden olisi oltava luonteeltaan sellaisia, ettei niitä omaisuutta, henkeä tai terveyttä vaarantamatta voida siirtää tehtäväksi myöhempänä ajankohtana. Säännöksen tarkoituksena on turvata yhteiskunnan ja yksilön kannalta tärkeät toiminnot kuten sairaalapalvelut, poliisi-, palo- ja pelastustoimi, energia-, jätevesi- ja vesihuollon toiminnot. Julkisen yhteisön on voitava turvata kaikissa tilanteissa kansalaisten ja yhteiskunnan turvallisuus ja hyvinvointi. Työnantajan on korvattava varallaolo, josta virkamies tai viranhaltija ei voi kieltäytyä, 2 momentin mukaisesti, jollei korvauksesta näissä tilanteissa ole muuta sovittu.

3 luku. Säännöllinen työaika

6 §. *Yleissäännös.* Säännöllistä työaika koskevat ehdotukset koostuvat 3 luvun säännösten kokonaisuudesta siten, että 6 §:ssä säädetäisiin lakiin perustuvasta säännöllisestä työajasta, 7 §:ssä säännöllisestä työajasta jaksotyössä, 8 §:ssä moottoriajoneuvon kuljettajan työajasta ja 9 §:ssä työehtosopimukseen perustuvasta säännöllisestä työajasta. Lisäksi säännöllisen työajan määräytymistä koskisivat 10 §, jossa säädetäisiin mahdollisuudesta tehdä säännöllistä työaika koskeva paikallinen sopimus työehtosopimuslain 17 §:ssä

tarkoitettun työehtosopimuksen määräyksen nojalla ja 12 §, jossa säädettäisiin työnantajan ja työntekijän yleisestä oikeudesta tehdä säännöllistä työaika koskeva paikallinen sopimus, ellei työehtosopimuksesta muuta johdu. Lisäksi 13 §:ssä säädettäisiin liukuvasta työajasta, 14 §:ssä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta ja 15 §:ssä lyhennetystä työajasta. Työntekijän säännöllinen työaika voisi siten määräytyä joko lain säännösten, työnantajaa sitovan työehtosopimuksen työaikamääräysten taikka paikallisen sopimuksen sopimusehtojen mukaan.

Lain 6 §:ssä olisi yleissääntö säännöllisestä työajasta. Pykälän 1 momentin mukaan säännöllinen työaika olisi enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Ehdotus vastaa voimassa olevaa lainsäädäntöä kahta poikkeusta lukuun ottamatta. Talonmiesten työaikalain mukaan säännöllinen työaika on 10 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 40 tuntia viikossa neljän viikon jaksossa 20 viikon pituisena kevä- ja kesäkautena sekä keskimäärin 44 tuntia viikossa neljän viikon jaksossa 32 viikon pituisena syys- ja talvikautena samana 52 viikon ajanjaksona. Lisäksi lakiehdotus eroaa voimassa olevan kauppatyöaikalain 3 §:n 2 momentista, jonka mukaan työaika voidaan pidentää tunnilla, jos se on jonakin toisena, etukäteen määrättyä saman viikon päivänä kahdeksaa tuntia lyhyempi.

Ehdotetussa laissa, niin kuin ei voimassa olevassakaan laissa ole säännöstä viisipäiväisestä työviikosta. Työviikko voidaankin järjestää kuusipäiväiseksi. Tähän antaisi mahdollisuuden 2 momentin säännös, jonka mukaan viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Ehdotus vastaa asiallisesti voimassa olevan työaikalain 5 §:n 2 momenttia, maatalouden työaikalain 6 §:n 2 momenttia ja kauppatyöaikalain 3 §:n 4 momenttia. Kauppatyöaikalaissa on kuitenkin nimenomainen rajoitus, jonka mukaan viikoittainen työaika ei yhtenäkkään viikkona saa ylittää 48 tuntia. Koska vuorokautista kahdeksan tunnin rajaa ei säännöksen perusteella saa ylittää ja viikoittainen vapaa-aika on ehdotuksen 31 §:n mukaan annettava viikoittain, johtaisi ehdotus käytännössä samaan lopputulokseen. Tasoitumisjakson ei tarvitse vastata kalenterivuotta, vaan se voisi muodostua mistä tahansa 52 viikon mittaisesta ajanjaksosta, jos tehdyn ylityön määrä voidaan selvittää kalente-

rivuosittain.

Voimassa olevassa lainsäädännössä on edellytetty, että työnantaja laatii keskimääräistä viikoittaista työaikaa käytettäessä työtuntijärjestelmän niin pitkäksi ajaksi, että työaika tasoittuu 40 tunniksi viikkoa kohden. Vastaavasta velvollisuudesta säädetäisiin 34 §:ssä, jonka mukaan työtä varten olisi ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

7 §. *Jaksotyöaika.* Pykälän 1 momentti vastaa voimassa olevan työaikalain 6 §:n 1 momentin säännöstä, jossa tarkoitettua työaikajärjestelyä on käytännössä nimitetty periodityöksi tai epäsäännölliseksi vuorotyöksi. Tässä työaikamuodossa ei ole rajoitettu säännöllisen vuorokautisen eikä viikoittaisen työajan pituutta. Säännöllinen työaika voidaan järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia.

Jaksotyöaikaa työnantaja saisi käyttää vain 1 momentissa luetelluissa töissä. Jaksotyöksi voitaisiin järjestää työt poliisi-, tulli-, posti-, tele-, puhelin- ja radiolaitoksissa. Näiden laitosten kone- ja korjauspajoissa sekä rakennustöissä olisi kuitenkin sovellettava yleissäännöksen mukaista työaikaa. Jaksotyöksi voitaisiin 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 voitaisiin järjestää jaksotyöksi samoin kuin työaika aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyössä. Momentin 5 kohdan mukaan jaksotyön piiriin ehdotetaan saatettavaksi alusten koeajojen aikana suoritettavat työt sekä 6 kohdan mukaan maastossa tehtävät koneelliset metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyöt. Myös työaikalain piiriin kuuluva kotitaloustyö voitaisiin järjestää jaksotyöksi. Niin ikään vartiointityö, työt meijeriliikkeissä sekä majoitus- ja ravitsemisliikkeissä saataisiin järjestää tämän säännöksen mukaiseksi samoin kuin työt taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa. Työt viimeksi mainittujen laitosten työpajoissa olisi järjestettävä yleissäännöksen mukaiseksi kuten voimassa olevan työaikalainkin mukaan. Luettelo vastaa

työaikalain 6 §:n 1 momentin luetteloa vähäisin poikkeuksin.

Luettelo on tyhjentävä. Luettelon 2 kohdassa on kuitenkin otettu huomioon, että erilaisia huolto- tai vastaavia laitoksia joudutaan perustamaan aivan uusiin tarkoituksiin. Esimerkkeinä voidaan mainita pakolaiskeskukset, koko vuorokauden toimivat vammaisten asuntolat sekä vanhusten palvelutalot ja vastaavat.

Pykälän 2 momentti vastaa, eräitä teknisiksi luonnehdittavia muutoksia lukuun ottamatta, voimassa olevan työaikalain 6 §:n 2 momentin säännöstä.

8 §. *Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika.* Työaikalakiin ehdotetaan otettavaksi edelleen omat erityissäännöksensä moottoriajoneuvon kuljettajan työajasta. Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi moottoriajoneuvon kuljettajan enimmäistyöajaksi 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana. Säännös vastaa voimassa olevaa työaikalain 5 a §:ää.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti ehdotetaan pykälän 2 momenttiin otettavaksi säännös, jonka mukaan moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saadaan työn järjestelyihin liittyvistä syistä pidentää enintään 13 tunniksi, jos työaika ei ylitä 22 tuntia pidennetyn työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.

9 §. *Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika.* Pykälässä säädettäisiin mahdollisuudesta sopia työntekijöiden säännöllisestä työajasta työehtosopimuksin. Säännöksen tavoitteena on antaa työehtosopimusosapuolille mahdollisuus alakohtaisten tarpeiden huomioon ottamiseen säännöllistä työaikaa koskevilla ratkaisuisa. Pykälässä olisivat säännökset niistä sopijapuolista, jotka voivat tehdä siinä tarkoitetun säännöllistä työaikaa koskevan sopimuksen sekä rajat sopimiselle.

Voimassa olevan työaikalain 7 §:n 1 momentin, kauppatyöaikalain 5 §:n 1 momentin, maatalouden työaikalain 8 §:n ja talonmiesten työaikalain 4 §:n säännösten nojalla työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus työehtosopimuksella sopia näiden lakien säännöllistä työaikaa koskevista säännöksistä poiketen. Sopimiskelpoisuutta on rajoitettu niin, että työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan tulee tasoittua

keskimäärin 40 tunniksi viikossa. Voimassa olevissa laeissa ei ole säädetty tasoittumisjakson pituutta. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että tasoittumisjakso voi olla enintään vuoden pituinen.

Voimassa olevan lainsäädännön mukaan sopimiskelpoisuus on vain valtakunnallisilla yhdistyksillä. Niiden tekemä työehtosopimus voi kuitenkin olla soveltamisalaltaan rajattu: se voi koskea esimerkiksi vain yhden yrityksen työsuhteen ehtoja. Käytännön kannalta on epätarkoituksenmukaista, että esimerkiksi sellaisen koko valtakunnassa toimintaa harjoittavan yrityksen puolesta, joka muutoin neuvottelee ja tekee omat työehtosopimuksensa, säännöllistä työaikaa koskevan laista poikkeavan sopimuksen voisi tehdä ainoastaan valtakunnallinen järjestö. Näin on asia erityisesti silloin, jos yrityksen työntekijät ovat järjestäytyneet vain tällaisessa yrityksessä toimivaan ammattiyhdistykseen.

Pykälän 1 momentin mukaan siinä tarkoitettun työehtosopimuksen voisi tehdä kuka tahansa yksittäinen työnantaja, siis myös sellainen, joka ei harjoita toimintaa koko maassa. Työehtosopimuksen tekävän työnantaja- ja työntekijäyhdistyksen toimintapiiriin tulisi sitä vastoin käsittää koko maa.

Pykälän 1 momentissa ehdotetaan edelleen säädettäväksi ne sisällölliset edellytykset, joiden rajoissa 6 — 8 §:n säännöllistä työaikaa koskevista säännöksistä voidaan poiketa työehtosopimuksin. Voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti ehdotetaan, että työehtosopimuksin voitaisiin sopia säännöllisen työajan järjestelystä siten, että säännöllisen työajan tulee tasoitua enintään 40 tunniksi viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Työehtosopimusosalliset voivat siirtää työehtosopimuslain 1 §:n mukaista kelpoisuuttaan työehtosopimukseen sidotuille tahoille. Viime vuosina valtakunnallisissa työehtosopimuksissa ovatkin yleistyneet sellaiset työaika määräykset, joissa työehtosopimusosalliset ovat antaneet työehtosopimukseen sidotuille paikallisille osapuolille mahdollisuuden sopia työaika järjestelyihin liittyvistä kysymyksistä. Työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset säännöllisestä työajasta voivat tulla noudatettaviksi varsinaisen työehtosopimuksen osana ja saada näin työehtosopimuksen oikeusvaikutukset.

Työehtosopimuslaista samoin kuin ehdotuksen 39 §:n 1 momentista, jossa säädetään säännösten pakottavuudesta johtuu, että työ-

ehtosopimukseen sidottu työnantaja ei saisi soveltaa sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on vähennetty työntekijöiden etuja, niiden työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen. Työsopimuslain 17 §:n 1 momentin säännöksestä taas johtuu, että työnantaja ei saisi soveltaa niitä yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on vähennetty työntekijöiden laissa säädettyjä etuja. Käytännön kannalta olisi hyvin hankalaa ellei mahdollisena, jos työehtosopimukseen sidottu työnantajan tulisi samoissa töissä järjestää työajat eri tavoin siitä riippuen, sitooko se työehtosopimus, jota työnantaja on kaikilta muilta osin velvollinen noudattamaan kaikissa työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa työsuhteissa, työehtosopimuslain nojalla työntekijää vai eikö sido.

Työehtosopimus on eräänlainen kauppasopimus, jolla etu vaihdetaan toiseen. Siten on oletettavaa, että työehtosopimuksessa, jolla on vähennetty jollakin tavalla työntekijöiden laissa säädettyjä etuja, on sovittu myös näiden kompensoimisesta jollakin tavalla.

Mainituilla perusteilla ehdotetaan 2 momentissa ensiksikin, että työehtosopimukseen sidottu työnantaja saisi soveltaa työaikalaisista poikkeavia määräyksiä niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen mutta joiden työsuhteissa työnantaja on työehtosopimuslain nojalla velvollinen soveltamaan työehtosopimuksen määräyksiä. Tältä osin ehdotus vastaa voimassa olevaa työaikalainsäädäntöä. Lisäksi ehdotetaan, että työnantaja, joka on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta työsopimuslain 17 §:n nojalla, olisi myös oikeutettu noudattamaan niitäkin työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on vähennetty työntekijöiden etuja.

Toisinaan osapuolet eivät saavuta neuvotteluratkaisua työehtosopimuksen lakatessa olemasta voimassa, ja syntyy niin kutsuttu sopimukseton tila, joka yleensä jää suhteellisen lyhytaikaiseksi. Erityisesti työaika järjestelyjen kannalta olisi epätarkoituksenmukaista ja joskus myös hyvin vaikeaa muuttaa työehtosopimukseen perustuvat työaika järjestelyt laissa säädetyn mukaisiksi. Ilman erityissäännöstä näin pitäisi kuitenkin menetellä niiden työehtosopimusmääräysten osalta, joilla on vähennetty työntekijöiden työaikalaisissa säädettyjä etuja. Tämä johtuisi ehdotetun 39 §:n 1 momentin yleissäännöksestä,

jossa säädetään säännösten pakottavuudesta.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on vähennetty työntekijöiden työaikalaisissa säädettyjä etuja, saataisiin noudattaa vielä työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa näitä määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Säännös koskisi myös työsopimuslain 17 §:ssä tarkoitettuja työehtosopimuksia.

Yleensä sopimukseton tila jää verraten lyhytaikaiseksi. Toisinaan saattaa kuitenkin käydä niin, että osapuolet eivät pitkään aikaan saavuta yhteisymmärrystä uudesta sopimuksesta. Ainakin periaatteessa on mahdollista, että sopimusratkaisua ei saavuteta lainkaan. Työaikalaisista poikkeavien sopimusehtojen soveltaminen on tällaisissa tapauksissa saatava lakkaamaan. Pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että sen työehtosopimuksen tehneillä osapuolilla, jonka voimassaolo on lakannut, olisi molemminpuolinen oikeus ilmoittaa toiselle osalliselle, että työehtosopimuksen niiden määräysten, joilla on vähennetty työntekijöiden työaikalaisissa säädettyjä etuja sekä näihin kiinteästi liittyvien määräysten soveltaminen on lopetettava. Ilmoitusoikeus syntyisi kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun työehtosopimus on lakannut olemasta voimassa. Näiden työehtosopimusmääräysten soveltaminen olisi lopetettava kahden viikon kuluttua ilmoituksesta tai kuluvaan työajan tasoittumisjakson päättyessä, jos tämä olisi säännöllisen työajan tasoittumisen vuoksi tarpeen. Ilmoitus olisi tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvaan tasoittumisjakson päättymistä. Säännös koskisi myös työsopimuslain 17 §:ssä tarkoitettuja työehtosopimuksia.

Ehdotus ei vaikuta millään tavalla oikeuskäytäntöön perustuvaan työehtosopimusten ja lakiin perustuvaan virkaehtosopimusten jälkivaikutukseen. Työehtosopimuksen muut kuin edellä tarkoitettut määräykset sitovat edelleen työsopimuksen täyttämiseen velvoittavan normin nojalla. Virkaehtosopimusten jälkivaikutus perustuu valtion virkaehtosopimuslain (664/70) ja kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/70) 7 §:n nimenomaisiin säännöksiin.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi niistä viranomaisista ja julkisoikeudellisista yhteisöistä, joilla on työnantajaominaisuudessa kelpoisuus tehdä pykälän 1

momentissa tarkoitettu tavoin työ- ja virkaehtosopimus säännöllisestä työajasta. Tällaisia tahoja olisivat valtion asianomaiset sopimusviranomaiset, joilla tarkoitetaan muun muassa asianomaista virastoa tai laitosta. Kunnallisella alalla työnantajapuolen sopijaosapuolena voisivat olla kunta, kuntayhtymä tai kunnallinen työmarkkinalaitos. Evankelis-luterilainen kirkko ja ortodoksinen kirkkokunta sekä yksittäinen seurakunta, seurakuntaliitto ja muu seurakuntien yhtymä voisi tehdä pykälässä tarkoitettua säännöllistä työaika koskevan sopimuksen. Momentti vastaa voimassa olevan työaikalain 19 a §:n säännöstä. Säännösehdoituksessa on lisäksi otettu huomioon Ahvenanmaan itsehallintolain 27 §:n 21 kohta, jonka mukaan valtakunnan työläinsäädäntö tulee noudatettavaksi Ahvenanmaan maakunnassa. Virkamiesoikeus taas kuuluu Ahvenanmaan maakunnan lainsäädäntövaltaan. Ahvenanmaan puolesta sopijaviranomaisena voisivat olla Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta.

10 §. *Työsopimuslain 17 §:ssä tarkoitettuun työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta tehdä työntekijäpuolen kanssa paikallinen, säännöllistä työaika koskeva sopimus työsopimuslain 17 §:ssä tarkoitettua yleissitovaan työehtosopimukseen sisältyvän paikallista sopimista koskevan määräyksen perusteella.

Voimassa olevassa laissa ei ole säädetty järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta tehdä paikallisia sopimuksia työsopimuslain 17 §:n 1 momentin nojalla noudatettavaksi säädetyin työehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuen. Työehtosopimusjärjestelmään ja yleissitovuusjärjestelmään liittyvien erojen vuoksi järjestäytymättömän työnantajan sopimisoikeudet eroavat työehtosopimuslain 4 §:n 1 momentin mukaisesti määräytyvän normaalisitovuuskentän sopimismahdollisuuksista.

Kun työnantaja on työsopimuslain 17 §:n nojalla velvollinen noudattamaan työsuhteen vähimmäisehtoina yleissitovassa työehtosopimuksessa sovittuja määräyksiä, hänellä ei kyseessä olevan lainkohdan perusteella ole ollut oikeutta tehdä yleissitovan työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen perusteella sellaista paikallista työaikasopimusta, joka olisi työntekijän kannalta laissa säänneltyä

työaikaa heikompi. Toisaalta niissä työaikalaisia tarkoitetuissa tapauksissa, joissa laista poikkeaminen on sallittu ainoastaan valtakunnallisella työehtosopimuksella, sopimisoikeus ei ole ulottunut järjestäytymättömään yritykseen sillä perusteella, että järjestäytymättömän työnantajan ja hänen työntekijöidensä välillä tehdystä paikallisesta työaikasopimuksesta ei voi tulla valtakunnallisen työehtosopimuksen osana sovellettavaa sopimusta. Myöskään niissä tapauksissa, joissa yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavassa määräyksessä on sovittu esimerkiksi paikallisen sopimuksen hyväksyttämistä liitoilla, järjestäytymättömällä työnantajalla ei ole ollut mahdollisuuksia käyttää hyväkseen työehtosopimuksessa sovittuja joustomahdollisuuksia. Sen sijaan niissä tilanteissa, joissa työehtosopimuksella on annettu työnantajalle ja yksittäiselle työntekijälle mahdollisuus sopia työaikajärjestelystä työehtosopimuksen yleissäännöksestä poiketen, sopimismahdollisuus on nykyisen lainsäädännön mukaan ulottunut myös järjestäytymättömään yritykseen siltä osin kuin sopimuksella ei aliteta työaikalaisia säädettyä vähimmäistasoa.

Kuten yleisperusteluissa on todettu, valtioneuvoston periaatepäätöksessä Suomen työllisyysohjelman edellyttämistä toimenpiteistä on katsottu, että työehtosopimuksissa sovitut työaikajoukot tulee ulottaa koskemaan myös sellaisia yrityksiä, jotka ovat velvollisia noudattamaan alansa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella. Jotta tämä olisi mahdollista, pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että yleissitovassa työehtosopimuksessa sovitut työaikajoukot voidaan käyttää yleissitovuuskentässä. Pykälä koskisi niitä tilanteita, joissa työnantajaa työsopimuslain 17 §:n 1 momentin mukaan sitovassa työehtosopimuksessa on annettu paikallisille osapuolille mahdollisuus poiketa säännöllisen työajan järjestelyä koskevista määräyksistä. Näin ollen, jos yleissitovassa työehtosopimuksessa ei ole paikalliseen sopimiseen kelpuuttavaa määräystä, mahdollisuutta 10 §:n mukaiseen sopimiseen ei ole. Pykälän 1 momentin mukaan tällainen paikallinen sopimus olisi tehtävä työehtosopimuksessa määrättyllä tavalla ja siinä määrättyissä rajoissa.

Paikallisen sopimuksen oikeudellisenä perustana olisi pykälässä annettu lakisääteinen oikeus tehdä paikallinen sopimus. Sopimisoikeuden laajuus määriteltäisiin alan yleissitovan työehtosopimuksen mukaiseksi. Koska

kyseessä olisi kuitenkin luonteeltaan lakisääteinen eikä normaalin työehtosopimusjärjestelmän rajoissa tehtävä sopimus, sopimus ei saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Sopimus olisi oikeudelliselta luonteeltaan työsopimus ja sillä olisi normaalit työsopimuksen oikeusvaikutukset esimerkiksi oikeudenkäyntimenettelyn suhteen.

Pykälän 1 momentin mukaan keskimääräistä säännöllistä työaikaa koskevan sopimuksen voisivat tehdä työnantaja ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai, jollei tällaista ole valittu, muu henkilöstön valitsema edustaja tai, jos tällaistaakaan ei ole, työpaikan henkilöstö tai samaan henkilöstöryhmään kuuluvat työntekijät yhdessä. Pykälän 1 momentin mukaan työntekijöiden ensisijaisena edustajana olisi työehtosopimuksen määräysten perusteella valittu luottamusmies. Toissijaisesti, jos työpaikalla ei ole valittu luottamusmiestä, työntekijöiden edustajana olisi henkilöstön valitsema muu edustaja. Tällöin työnantajan olisi 3 momentin mukaan ennen työaikaa koskevien neuvottelujen alkamista varattava henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle mahdollisuus valita keskuudestaan sellainen edustaja, joka voi työntekijöiden puolesta tehdä säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen. Henkilöstön muuna edustajana pidettäisiin sellaista edustajaa, jolle se henkilöstöryhmä, jonka työajan sopimisesta on kysymys, on antanut nimenomaisen valtuutuksensa sopimiseen. Momentissa tarkoitettu muu edustaja voisi edustaa myös koko henkilöstöä, jos henkilöstö näin päättää. Pykälän 1 momentin mukaan työpaikan henkilöstö tai henkilöstöryhmä voisi myös yhdessä yksimielisin päätöksin tehdä säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen. Mikäli työpaikalla on vain yksi työntekijä, hän voisi tehdä momentissa tarkoitettua sopimuksen.

Pykälän 1 momentissa mainitut osapuolet voisivat tehdä paikallisen sopimuksen yleissitovassa työehtosopimuksessa määritellyllä tavalla ja enintään siinä määrättyissä rajoissa. Yleissitovan työehtosopimuksen määräysten mukaan määräytyisivät esimerkiksi vuorokautinen ja viikoittainen enimmäistyöaika sekä tasoittumisjakson enimmäispituus.

Työehtosopimuksissa on erilaisia paikallista sopimusta koskevia neuvottelu- ja menettelytapamääräyksiä. Ne ovat usein luonteeltaan sellaisia, ettei niitä ole käytännössä mahdollista noudattaa työsopimuslain 17 §:ssä tarkoitettua työehtosopimukseen

perustuvassa paikallisessa sopimisessa. Esimerkkinä tällaisesta määräyksestä voidaan mainita vaatimus siitä, että työehtosopimuksen tehneiden järjestöjen tulee hyväksyä paikalliset sopimukset. Tämän vuoksi ehdotetaan, että sopimusta tehtäessä ei tarvitsisi noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä. Työnantaja, jota työehtosopimus velvoittaa työsopimuslain 17 §:n nojalla, ei olisi myöskään velvollinen noudattamaan muita sellaisia työehtosopimuksen neuvottelu- ja menettelytapamääräyksiä, jotka liittyvät selkeästi työehtosopimusjärjestelmään. Tällaisia ovat muun muassa määräykset, joiden mukaan paikalliset sopimukset tulee toimittaa asianomaisille liitoille. Paikallisen sopimuksen tekemiseen tulisi lisäksi soveltaa 11 §:n säännöstä.

Pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimusmenettely voisi olla myös kaksivaiheinen. Pykälän 1 momentissa tarkoitettu luottamusmiehen tai henkilöstön muun edustajan taikka koko henkilöstön kanssa tehtävä sopimus voisi olla koko työpaikkaa tai sen henkilöstöryhmää koskeva yleisluonteinen sopimus säännöllisestä työajasta. Pykälän 2 momentin mukaan työnantaja ja yksittäinen työntekijä voisivat sopia tällaisen kehys sopimuksen perusteella ja sen asettamissa rajoissa 1 momentissa tarkoitettua paikallisen sopimuksen yksityiskohtaisesta soveltamisesta. Yksittäisen työntekijän ja hänen esimiehensä sopimisoikeutta rajoittaisivat näin ollen sekä yleissitovan työehtosopimuksen paikallista sopimusta koskevat määräykset että niiden nojalla työpaikkatasolla tehty yleiset työaikaratkaisut.

Eri työpaikoilla noudatettavista erilaisista neuvottelu- ja sopimusmenettelytavoista johtuen myös säännöllistä työaikaa koskevat paikallistason sopimusmenettelyt voivat vaihdella yksityiskohdissaan. Yksinkertaisimmillaan työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai henkilöstöryhmän välisessä neuvottelussa voitaisiin todeta yleissitovan työehtosopimuksen työaikajousten käyttöönottamisesta sellaisenaan tai tietyin rajoituksin.

Pykälän 1 momentissa tarkoitettua sopimusmenettelyn varmistamiseksi ehdotetaan 3 momentissa säädettäväksi, että työpaikalla, jossa työntekijät eivät ole valinneet työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä tai muuta henkilöstöryhmän edustajaa, työnantajan on varattava ennen säännöllistä työaikaa koskevien sopimusneuvottelujen aloit-

tamista työntekijöille yhdessä tai henkilöstöryhmille erikseen mahdollisuus valita keskuudestaan 1 momentissa tarkoitettu edustaja.

11 §. *Paikallisen sopimuksen tekeminen.* Säännöllistä työaikaa koskevaa paikallista sopimusta tehtäessä sopijapuolten tulee kiinnittää huomiota muun muassa työn turvalliseen suoritamiseen sekä työntekijöiden terveyteen vaikuttaviin tekijöihin. Sopimusta tehtäessä joudutaan lisäksi ottamaan huomioon se, että työpäivän tilapäistä pidentymistä merkitsevät työaikaratkaisut vaikuttavat eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden asemaan eri tavoin.

Pykälän 1 momentin mukaan sopimus keskimääräisestä säännöllisestä työajasta olisi yleensä tehtävä kirjallisesti. Se voitaisiin tehdä myös suullisesti, jos sopijapuolet yhdessä pitävät kirjallista sopimusta tarpeellmana. Kirjallisen muodon käyttäminen ei olisi tarpeen esimerkiksi silloin, jos sovitaan arkipyhän ja viikonlopun väliin jäävän työpäivän tekemisestä sisään. Sopimus voitaisiin tehdä suullisesti myös niissä tapauksissa, joissa työehtosopimuksen kelpuuttavassa määräyksessä tarkoitetaan suullista sopimista. Kirjallisen muodon käyttäminen olisi kuitenkin 1 momentin 2 virkkeen mukaan välttämätöntä, jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa.

Sopimus voitaisiin tehdä määräajaksi tai toistaiseksi. Pykälän 2 momentin mukaan toistaiseksi tehty sopimus voitaisiin irtisanoa päättymään kulumassa olevan työajan tasoitumisjakson päättyessä. Lakiin ehdotetaan otettavaksi lisäksi tahdonvaltainen säännös kahden viikon pituisesta irtisanomisajasta siltä varalta, että keskimääräistä säännöllistä työaikaa koskevassa paikallisessa sopimuksessa ei ole sovittu irtisanomisajasta. Pykälän 2 momentissa ei sinänsä rajoitettaisi tehtävän määräaikaisen sopimuksen enimmäiskesto. Momenttiin ehdotetaan kuitenkin otettavaksi säännös, jonka mukaan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksen perustuva, vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty paikallinen sopimus voidaan neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanoa niin kuin toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

Pykälän 3 momentin mukaan työntekijöiden edustajan tekemä sopimus säännöllisen työajan järjestelyistä olisi annettava tiedoksi siinä tarkoitetuille työntekijöille viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista.

Työntekijälle olisi siis aina varattava vähintään viikon pituinen harkinta- ja järjestelyaika, jonka kuluessa hän voi muun ohessa pyrkiä järjestämään henkilökohtaisia asioitaan voidakseen noudattaa sopimuksessa taroitettua työaikajärjestelyä.

Työntekijöiden edustajan tekemä sopimus sitoisi kaikkia niitä sopimuksessa tarkoitettuja työntekijöitä, joita luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan on katsottava edustavan. Luottamusmiessopimuksissa tarkoitettu luottamusmies edustaisi paitsi työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla sidottuja työntekijöitä, myös niitä järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin työehtosopimukseen sidottuun työntekijäjärjestöön kuuluvia työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen soveltamaan häntä työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Henkilöstön valitsema muu edustaja edustaisi vain hänen valintaansa osallistuneita työntekijöitä.

Ehdotetuilla 10 §:ssä tarkoitetuilla paikallisilla sopimuksilla säännöllisen työajan järjestelyistä olisi työ sopimuksen oikeusvaikutukset riippumatta siitä, onko sopimuksen tehnyt työntekijä itse vai hänen edustajansa. Sopimuksen sitovuutta rajoittaisi kuitenkin pykälän 3 momentin viimeisen virkkeen säännös, jonka mukaan työntekijällä on oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

12 §. *Lakiin perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta.* Pykälässä ehdotetaan voimassa olevan työaikalain 5 §:n 3 momenttiin rinnastuvalla tavalla säädettäväksi työnantajan ja yksittäisen työntekijän oikeudesta sopia 6 §:n 1 momentin säännöksestä poikkeavasti tilanteissa, joissa työsuhteessa sovellettavasta työehtosopimuksesta ei muuta johdu. Säännös poikkeaa 9 ja 10 §:n paikallista sopimista koskevista säännöksistä siinä, että sen soveltamisala on yleinen. Säännös tulisi näin ollen sovellettavaksi paitsi aloilla ja työsuhteissa, joissa työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan mitään työehtosopimusta, myös tilanteissa, joissa työehtosopimusta sovelletaan työehtosopimuslain 4 §:n tai työ sopimuslain 17 §:n nojalla. Viimeksi mainituissa tapauksissa oikeus 12 §:n mukaiseen paikalliseen sopimiseen edellyttäisi kuitenkin sitä, että työehtosopimuksessa ei ole rajoitettu yksittäisen työnantajan ja työntekijän sopimusoikeutta.

Pykälän mukaan työpaikoilla voitaisiin tarvittaessa sopia säännöllinen työaika keskimäärin 40 tunniksi enintään neljän viikon ajanjakson aikana. Säännöllisen työajan kokonaispituudesta ei tällaisilla paikallisilla sopimuksilla saisi sopia. Vuorokautiseksi säännölliseksi työajaksi voitaisiin sopia enintään yhdeksän tuntia ja viikoittaiseksi säännölliseksi työajaksi enintään 45 tuntia.

Alan erityisluonteesta johtuen maataloustyössä tasoittumisjaksoksi voitaisiin 2 momentin mukaan sopia kolme kuukautta.

13 §. *Liukuva työaika.* Voimassa olevissa työaikalain 5 b §:ssä ja kauppatyöaikalain 3 a §:ssä ovat säännökset liukuvasta työajasta. Ehdotettu säännös mahdollistaisi edelleen samanlaisen järjestelmän. Pykälän 1 momentin mukaan olisi mahdollista sovitussa rajoissa poiketa 6 §:n 1 momentin mukaan määräytyvän tai työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan pituudesta ja sijoittamisesta. Säännöllistä vuorokautista työaika voitaisiin pidentää sillä ajalla, jonka työaika liukuu töitä aloitettaessa ja lopetettaessa, kuten on selostettu hallituksen esityksessä työntekijän yksilöllistä työaika koskevaksi lainsäädännöksi (HE 166/87 vp). Liukuvan työajan järjestelmä korostaa työntekijän omaa valinnanvapautta. Järjestelmä ei vaikuta työajan kokonaispituuteen. Työntekijän on liukuvasta työajasta huolimatta tehtävä sovittuna aikana säännöllisen työaikansa mukainen tuntimäärä.

Samalla kun sovittaisiin liukuvan työajan järjestelmän käyttöönotosta pykälän 1 momentin viimeisen virkkeen mukaan, olisi sovittava myös ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Nyt ehdotetun säännöksen mukaan enää ei sen sijaan tarvitsisi sopia säännöllisen työajan tasoittumisjaksosta. Tästä sopiminen on havaittu käytännössä tarpeettomaksi.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan liuku-maajaksi kolme tuntia nykyisen kahden tunnin sijasta. Vuorokautista työaika voitaisiin siten pidentää tai lyhentää enintään kolmella tunnilla. Päivittäinen työaika voisi näin ollen työntekijän valinnan mukaan olla enintään 11 tunnin pituinen. Viikoittainen säännöllinen työaika olisi ehdotuksen mukaan keskimäärin enintään 40 tuntia. Enimmäiskertymäksi ehdotetaan 2 momentin viimeisen virkkeen mukaan enintään 40 tuntia nykyisen 20 tunnin sijasta. Työnantajien ja työntekijöiden välillä.

kijöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voisivat 40 §:n 1 momentin mukaan sopia liukumaaajasta ja enimmäiskertymästä 2 momentista poiketen.

Pykälän 3 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voisivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla. Tällaista säännöstä ei ole voimassa olevassa työaikalaisissa eikä kauppatyöaikalaisissa. Mikäli työntekijälle olisi jostain syystä kertynyt sellainen määrä säännöllisen työajan ylittäviä tunteja, joita työntekijä ei saa tasattua kohtuullisessa ajassa, työnantaja ja työntekijä voisivat sopia tällaisen kertymän vaihtamisesta vapaaseen. Vapaa voitaisiin sopia annettavaksi esimerkiksi yksittäisinä tunteina taikka puolikkaana tai kokonaisena vapaapäivänä.

14 §. *Poikkeuksellinen säännöllinen työaika.* Pykälän 1 momentin mukaan työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voisi antaa määräämillään ehdoilla luvan poiketa 6 §:n säännöksistä. Lupa voitaisiin myöntää, jos työ on laadultaan sellaista, että sitä tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön.

Koska valtakunnalliset työehtosopimusosapuolet voivat turvata työaikasuojelun myös poikkeuksellisissa työaikaajärjestelyissä ja koska tarpeetonta viranomaistoimintaa on syytä välttää, pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että valtakunnalliset työ- ja virkaehtosopimusosapuolet voisivat sopia 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa säännöllisestä työajasta 6 §:n säännöksistä poikkeavasti. Tällaisiin sopimuksiin olisi sovellettava, mitä 40 §:ssä säädetään.

Pykälän 3 momentin nojalla työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voisi määräämillään ehdoilla antaa luvan järjestää työaika 7 §:ssä tarkoitetuksi jakso-työksi sellaisissakin töissä, joita ei ole mainittu 7 §:n 1 momentin tyhjentävässä luettelossa, jos luvan myöntäminen harkitaan välttämättömäksi.

15 §. *Lyhennetty työaika.* Työsopimuslain 34 d — 34 h §:n mukaan pienten lasten vanhemmilla on mahdollisuus saada lyhennettyä työaikaansa osittaisen hoitovapaan muodossa. Työaikalainsäädännössä ei ole säännöksiä, jotka oikeuttaisivat työntekijän yksipuolisesti lyhentämään työaikaansa. Sinänsä lainsäädäntö mahdollistaa osa-aikatyösopimuksen tekemisen aina, kun osapuolet ovat siitä yksimielisiä.

Lakiin ehdotetaan säännöstä lyhennetystä työajasta. Säännösehdotuksen alussa viitataan informatiivisesti pienten lasten vanhempien työsopimuslain 34 d — 34 h §:ssä säädettyihin oikeuksiin. Tällä hetkellä mahdollisuus siirtyä lyhennettyyn työaikaan henkilökohtaisista syistä koskee melko pientä ja tarkoin rajattua ryhmää. Työntekijöillä saatua kuitenkin muissakin tilanteissa olla tarvetta lyhentää työaikaansa. Säännösehdotuksen mukaan silloin, kun työntekijä haluaa muista sosiaalisista ja terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaikaan lyhyemmän ajan, on työnantajan pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voisi tehdä osa-aikatyötä. Menettelyn toteuttaminen edellyttäisi sopimusta. Näin ollen laissa ei ole tarvetta määritellä tarkoin niitä syitä, joiden perusteella työntekijä voisi pyytää työaikansa lyhentämistä. Tällaisina syinä voisivat olla esimerkiksi ikääntymisestä aiheutuva väsymys ja työvireyden lasku — säännöksellä pyritään turvaamaan työkyvyn säilyminen mahdollisimman pitkään — sairaan läheisen hoito, opiskelu tai oman terveyden hoito. Säännös korostaisi järjestelyn yksilöllisyyttä ja se olisi luonteeltaan joustava.

Säännösehdotuksen tarkoituksena on mahdollistaa työntekijän säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan lyhentäminen. Järjestelyn tarkempi käytännön toteutus olisi osapuolten sovittavissa. Lyhennetty työaika voitaisiin toteuttaa esimerkiksi siten, että aiemman kahdeksan tunnin pituisen päivän sijasta työntekijä työskentelisi ainoastaan kuusi tuntia tai siten, että viisipäiväinen viikko muutettaisiin nelipäiväiseksi. Työaika siis lyhennettäisiin aiemmasta joko lain tai sopimuksen perusteella määräytyneestä työajasta.

Pykälän 2 momentissa korostettaisiin, että asia on sopimuksenvarainen. Sopimus voitaisiin tehdä määräaikaisena, enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa olevana järjestelynä. Sopimuksesta olisi käytävä ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus. Muistakin asioista sopimukseen voitaisiin ottaa määräyksiä.

Sopimus on luonteeltaan työsopimuksen sisäinen sopimus, jolla aiempaa työaikaan lyhennetään sopimuksella. Kyse ei siten olisi ennen työsuhteen alkua tehtävästä "tavallista" osaaikatyötä koskevasta sopimuksesta.

Yksilön suojan ja työnantajan järjestelytoimien kannalta on tärkeää, että sopimus voitaisiin tehdä vain määräaikaisena. Mikäli

sopimus voitaisiin tehdä toistaiseksi, saattaisivat työntekijän mahdollisuudet ryhtyä noudattamaan aiempaa säännöllistä työaikaansa vaarantua. Työntekijän työajan lyhentäminen pakottaa työnantajan tekemään jonkinasteisia muutoksia. Työnantajan olisi ehkä palkattava uutta työvoimaa taikka järjesteltävä työt niin, että joku muu työnantajan palveluksessa jo oleva työntekijä tekee toisen työntekijän työajan lyhentämisen vuoksi tekemättä jäävät työt. Tilanne voisi muodostua sellaiseksi, että työajan lyhentämisen jälkeen ei jäljellä olisikaan työntekijän aiempaa työtä. Silloin kun sopimus lyhennetystä työajasta on määräaikainen, voisi työnantaja tehdä palkattavan sijaisen kanssa määräaikaisen työsopimuksen työsopimuslain 2 §:n 2 momentin mukaan. Tällöin työnantaja tietää tarkoin ajankohdan, jolloin lyhennettyä työaikaan tekevä työntekijä palaa noudattamaan aiempaa säännöllistä työaikaansa ja voi siten järjestellä työt tämän mukaan. Mitään estettä ei kuitenkaan olisi sille, että osapuolet tekisivät useita määräaikaisia sopimuksia lyhennetystä työajasta peräkkäin.

Sopimuksen muodosta ei ehdoteta otettavaksi säännöstä, vaan muoto olisi osapuolten valittavissa. Koska säännös kuitenkin velvoittaa ottamaan sopimukseen tiettyjä ehtoja, se ohjaisi kirjallisen sopimuksen tekemiseen. Mitä pidemmästä määräaikaisesta sopimuksesta on kyse, sitä tärkeämpää olisi tehdä sopimus kirjallisena.

16 §. *Vuorokauden ja viikon vaihtuminen.* Voimassa olevissa työaikalaeissa on määriteltä erillisillä säännöksillä toisaalta vuorokauden ja toisaalta sunnuntaivuorokauden alkaminen. Näiden säännösten mukaan sekä vuorokauden että sunnuntaivuorokauden katsotaan alkavan kello 00. Säännösten nojalla voidaan kuitenkin sopia vuorokauden alkamisesta samaan aikaan, kun työntekijän on säännönmukaisesti saavuttava työhönsä. Vuorokauden ja sunnuntaivuorokauden alkamisajankohtien erillisestä sääntelystä on saattanut seurata se, että sunnuntaivuorokausi on alkanut eri aikaan kuin muut vuorokaudet.

Viikon alkamisajankohdasta ei työaikalainsäädännössä ole säännöksiä. Oikeuskäytännössä on katsottu, että viikkona on noudatettava kalenteriviikkoa, ellei toisin ole sovittu tai muutoin vakiintuneesti ole noudatettu toisenlaisia käytäntöjä.

Ehdotetun pykälän mukaan vuorokautena ja viikkona olisi noudatettava kalenterivuo-

rokautta ja -viikkoa. Samalla ehdotetaan, että työnantaja ja työntekijä voisivat vapaasti sopia vuorokauden ja viikon alkamisajankohdista. Käytännössä vuorokauden ja viikon alkamisesta on sovittu yleisesti työehtosopimuksilla. Työehtosopimukseen sidottujen työnantajien ja työntekijöiden on otettava huomioon nämä määräykset.

4 luku. Säännöllisen työajan ylittäminen

17 §. *Lisä- ja ylityö.* Voimassa olevista työaikalaeista vain kauppatyöaikalain 7 §:n 1 momentissa on säännös lisätyöstä. Koska osaaikatyön käyttäminen voi lisääntyä, olisi työaikalakiin syytä ottaa lisätyötä koskevia säännöksiä. Lisätyöllä tarkoitettaisiin sopimukseen perustuvaa laissa säädettyä säännöllistä työaikaan lyhyemmän työajan lisäksi työnantajan aloitteesta tehtyä työtä. Lakisääteistä säännöllistä työaikaan lyhyempi työaika voisi perustua joko työsopimukseen tai työehtosopimukseen. Julkisella sektorilla se voisi perustua myös siihen, että virka on perustettu tai se on viranomaisen päätöksellä muutettu osa-aikaiseksi.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan selvyysden vuoksi määriteltäväksi myös ylityö. Ylityö olisi työnantajan aloitteesta laissa säädetyn säännöllisen työajan lisäksi tehtyä työtä. Koska lakisääteinen säännöllinen työaika voi määräytyä paitsi suoraan lain nojalla myös paikallisen sopimuksen, työehtosopimuksen tai poikkeusluvan mukaisesti, ei ehdotettua täsmällisempi määrittely ole tarpeen. Jos työaika on 6 §:n 1 momentin mukainen, ylityötä olisi vuorokaudessa kahdeksan tuntia ylittävä työ samoin kuin viikossa 40 tuntia ylittävä työ, jolloin mukaan ei lueta säännöllisen vuorokautisen työajan ylittävää työtä. Käytettäessä keskimääräistä säännöllistä työaikaan, joka perustuu esimerkiksi 9 §:ssä tarkoitettuun sopimukseen, voisi säännöllinen vuorokautinen ja viikoittainen työaika poiketa yleissäännöksen mukaisista säännöllisistä työajoista. Tällöin ylityötä olisi työ, jota tehdään työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi. Jaksotyössä ylityö olisi tasoittumisjaksokohtaista.

Sekä lisä- että ylityö edellyttäisivät työnantajan aloitetta. Säännöksen tarkoituksena on selvittää vallitsevaa tilannetta. Säännöllistä työaikaan koskevassa jaksossa kuvastusta käytännöstä käy ilmi, että ylityön syntymisen arviointi on ollut osittain ongelmallista. Ottamalla lakiin määrittely siitä, että ylityö

edellyttäisi työnantajan aloitetta, ei ole tarkoitettu muuttaa vallitsevaa käytäntöä siltä osin, että tietyissä tapauksissa ylityötä voi syntyä myös työnantajan hiljaisen suostumuksen perusteella. Tätä käytäntöä on selvitetty säännöllistä työaikaa koskevassa jaksossa. Yleissääntö on kuitenkin se, ettei työntekijän omasta aloitteesta tehty työ voisi olla ylityönä korvattavaa työtä. Työntekijän suostumuksesta lisä- ja ylityöhön ehdotetaan säädettäväksi 18 §:ssä.

18 §. *Työntekijän suostumus.* Ylityön teettäminen edellyttäisi 14 §:n mukaisen työnantajan aloitteen lisäksi aina työntekijän suostumusta. Käytännössä on aiheutunut ongelmia siitä, miten suostumus ylityöhön voidaan antaa. Pykälän 1 momentissa on pyritty selkiyttämään vallitsevaa tilannetta siten, että työntekijän olisi annettava suostumuksensa joka kerta erikseen ennen ylityön teettämistä. Työsopimuksessa tai muutoin kertakaikkisena suostumusta ei voitaisi pätevästi antaa. Tämä johtuu siitä, että työntekijän on voitava harkita tapauskohtaisesti, haluaako hän tehdä ylityötä vai ei.

Käytännössä saattaa kuitenkin esiintyä tilanteita, joissa tämän yleissäännöksen noudattaminen ei ole tarkoituksenmukaista. Pykälän 1 momentin toiseen virkkeeseen ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan työntekijä voi antaa suostumuksensa kertakaikkisena määrättyä lyhyehköä ajanjaksoa varten edellyttäen, että tämä on tarpeen työn järjestelyjen kannalta. Vaikka työnantajan on pyrittävä suunnittelemaan työt niin, että ne voidaan tehdä säännöllisenä työaikana, poikkeustilanteissa saattaa kuitenkin esiintyä ylityön teettämisen tarvetta. Muun muassa verotus- ja kirjanpitolainsäädännön asettamien velvollisuuksien, kiireellisten tilausten ja muiden työntekijöiden sairastumisten yhteydessä saattaa olla tarpeen teettää ylityötä, jotta velvollisuudet ja sitoumukset voitaisiin täyttää. Näissä tilanteissa työntekijä voisi ehdotetun säännöksen mukaan antaa suostumuksensa kertakaikkisena määrättyä lyhyehköä ajanjaksoa, kuten lyhyehköä työvaihetta tai -kokonaisuutta varten edellyttäen, että tämä on tarpeen työn järjestelyjen kannalta. Suostumusta antaessaan työntekijän olisi tiedettävä sen jakson pituus, jota varten suostumus annetaan.

Tällä hetkellä lisätyösuostumus perustuu työsopimusoikeuden yleisiin sääntöihin. Ehdotetun 2 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan lisätyön teettäminen edellyttäisi

työntekijän suostumusta. Tällainen suostumus voitaisiin antaa jo työsopimuksessa kertakaikkisena. Työsopimuksen työaikaa koskeva ehto sitoisi molempia osapuolia. Työntekijä olisi siis sidottu antamaansa suostumukseen.

Eräissä tilanteissa on kuitenkin kohtuullista, että työntekijä voisi kieltäytyä lisätyöstä, vaikka hän olisikin antanut siihen edeltä käsin yleisen suostumuksensa. Työntekijällä olisikin 2 momentin viimeisen virkkeen mukaan oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä. Tällaisena syynä voitaisiin pitää esimerkiksi opiskelua, kuten valmistautumista ja osallistumista tenttiin, lastenhoitojärjestelyjä tai muita perheenjäsenten hoitojärjestelyjä, terveydellisiä syitä, omia tai lähisukulaisten juhlapäiviä, sekä hautajaisia taikka matkoja, joita ei voida kustannuksissa aiheuttamatta enää peruuttaa.

Työntekijä saattaa saada kutsun työhön 5 §:n mukaisena varallaoloaikana. Ehdotetun 3 momentin mukaan työntekijä antaisi suostumuksensa tällaisessa tilanteessa syntyvään lisä- ja ylityöhön samalla kun hän sopii varallaolosta. Varallaoloaika päättyisi, kun työntekijä kutsun saatuaan ryhtyy työskentelemään ja jatkuisi, riippuen sovitusta varallaoloajan pituudesta, taas työskentelyn päätyttyä.

Kuten ehdotuksen 5 §:n perusteluissa on todettu, julkisen yhteisön tehtävät poikkeavat yksityissektorin työnantajayhteisöjen tehtävistä. Lisä- tai ylityön tekeminen saattaa olla välttämätöntä työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi. Tällaisissa tapauksissa, joita on selvitetty ehdotuksen 5 §:n perusteluissa, julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija ei saisi 4 momentin mukaan kieltäytyä lisä- tai ylityöstä. Muissa tapauksissa lisä- ja ylityön teettäminen edellyttäisi edellä selostetuin tavoin virkamiehen tai viranhaltijan suostumusta.

19 §. *Ylityön enimmäismäärät.* Ylityön enimmäismääriä on voimassa olevassa lainsäädännössä rajoitettu vaihtelevalla tavalla. Yksityiskohtaisesti näitä rajoituksia on selostettu säännöllistä työaikaa koskevassa jaksossa.

Ylityön enimmäismäärät Suomen työaikalainsäädännössä ovat selvästi korkeammat kuin muissa Pohjoismaissa. Ylitöiden enimmäismääriä on vaadittu vähennettäväksi muun muassa työllistämisedellytysten parantamiseksi. Valtioneuvoston periaatepäätök-

sessä Suomen työllisyysohjelman edellyttämistä toimenpiteistä todetaan nimenomaisesti, että lain sallimien ylityöiden enimmäismäärää on rajoitettava tuntuvasti.

Työaikadirektiivissä ei ole suoranaisia määräyksiä ylityöiden enimmäismääristä. Direktiivin 6 artiklassa säädetään kuitenkin viikoittaisesta enimmäistyöajasta siten, että keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, voi olla enintään 48 tuntia. Direktiivissä säädetään lisäksi viikoittaisen enimmäistyöajan vertailujaksosta, jonka kuluessa työajan tulee tasoittua. Yleissäännöksen mukaan vertailujakso voidaan kansallisesti säätää neljäksi kuukaudeksi. Tilanteissa, joissa se on objektiivisista, teknisistä tai työn järjestykseen liittyvistä syistä perusteltua, vertailujakso voidaan työehtosopimuksin kuitenkin sopia tätä pidemmäksi ajaksi, ei kuitenkaan yli 12 kuukaudeksi.

Työaikadirektiivin asettamat vaatimukset huomioon ottaen 19 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi, että ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana. Tämä tuntimäärä on korkein direktiivin sallima ylityömäärä kutakin neljän kuukauden jaksoa kohden. Pykälän 1 momentissa ehdotetaan ylityöiden määrää rajoitettavaksi vuositasolla lisäksi siten, että ylityötä saatetaan teettää enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Pykälän 2 momentissa annettaisiin kuitenkin mahdollisuus paikallisesti sopien tehdä lisäylityötä 80 tuntia kalenterivuodessa. Lisäylityötä teetettäessä olisi huolehdittava siitä, että yhtenäkkään neljän kuukauden laskentajaksona ei ylitetäisi 1 momentin mukaista 138 enimmäistuntimäärää.

Lisäylityötä koskeva sopimisjärjestely antaisi paikallisille osapuolille mahdollisuuden sopeuttaa toimintaansa jossakin määrin yrityksen työtilanteiden vaihteluihin. Lisäylityöstä voisivat työpaikalla sopia lain 10 §:ssä tarkoitetut osapuolet eli ensisijaisesti työnantaja ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai, jos tällaista ei ole valittu, henkilöstön valitsema muu edustaja. Mikäli työpaikalla ei ole valittu henkilöstön tai henkilöstöryhmän edustajaa, työpaikan henkilöstö tai samaan henkilöstöryhmään kuuluvat työntekijät voisivat yhdessä sopia lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön teettämiseen vaadittaisiin niin ikään aina työntekijän antama suostumus.

Pykälän 3 momentin mukaan valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistyk-

set voisivat työehtosopimuksella sopia siitä jaksosta, jolla ylityön enimmäismäärää laskeetaan. Tällaisiksi yhdistyksiksi olisi ehdotetun 1 §:n 2 momentin mukaan katsottava myös 40 §:n 3 momentissa mainitut viranomaiset ja yhteisöt. Direktiivissä säädettyin tavoin työehtosopimuksella voitaisiin sopia enintään 12 kuukauden laskenta-ajanjaksosta. Näin meneteltäessä vuosittaisten sallittujen ylityömäärien tulisi vastata 1 ja 2 momentissa säädettyjä ylityöiden enimmäismääriä. Mikäli ylityöiden laskentajaksona käytettäisiin kalenterivuotta, ylityöiden enimmäismäärä olisi 250 tuntia. Koska myös näissä tapauksissa voitaisiin sopia lisäylityön tekemisestä, voisi ylityötuntien kokonaismäärä nousta korkeintaan 330 tuntiin kalenterivuodessa.

20 §. *Aloittamis- ja lopettamistyö.* Aloittamis- ja lopettamistyöllä on tarkoitettu työtä, joka on välttämätöntä, jotta liikkeen, laitoksen tai yrityksen muut työntekijät voisivat suorittaa työtään koko säännöllisen työajan. Aloittamis- ja lopettamistyöstä ovat säännökset voimassa olevissa työaikalain 11 §:n 5 momentin 1 kohdassa, kauppatyöaikalain 6 §:n 7 momentissa, maatalouden työaikalain 12 §:n 4 momentin 1 kohdassa ja leipomotyölain 4 §:n 3 momentissa. Lisäksi aloittamis- ja lopettamistyötä on työaikalain 3 §:n 2 momentissa tarkoitettussa asemassa olevan työntekijän tekemä työ, jota hän tekee välittömästi ennen kuin hänen johdettaviensa työntekijöiden työaika alkaa tai päättyy. Samanlainen säännös on maatalouden työaikalain 12 §:n 4 momentin 2 kohdassa.

Ehdotetun pykälän 1 momentin 1 ja 2 kohdat ovat edellä esitettyjen voimassa olevien säännösten mukaiset. Aloittamis- ja lopettamistyötä olisi 1 kohdan mukaan työ, joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työajan. Pyrkimys taloudellisesti kannattavaan toimintaan edellyttää, että koneet ja laitteet ovat tuottavassa työssä 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. Välttämättömyys-edellytystä olisi kuitenkin tulkittava suppeasti ja otettava huomioon se, että tällainen aloittamis- ja lopettamistyö 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.

Pykälän 1 momentin 2 kohdan mukaan 39 §:n 2 momentissa tarkoitettuna asemassa olevan työntekijän työ, jota hän tekee välittömästi ennen kuin hänen johdettaviensa työaika alkaa, olisi aloittamis- ja lopettamistyötä, samoin se työ, jota tämä työntekijä tekee välittömästi johdettaviensa työntekijöiden työajan päätyttyä.

Edellä selostetut säännökset eivät täytä kaikkia käytännössä esiintyviä tarpeita teettää aloittamis- ja lopettamistyötä. Etenkin prosessiteollisuudessa vuorojen vaihtuessa on tarpeen käydä läpi seuraavan työntekijän kanssa edellisen vuoron tapahtumia ja välittää niistä tarvittava tieto. Kaikkea tietoa ei voida siirtää kirjallisessa tai magneettisessa muodossa muun muassa mahdollisten väärinkäsitysten vuoksi, vaan paras tapa on välittää tiedot suullisesti. Pykälän 1 momentin 3 kohdan mukaan aloittamis- ja lopettamistyötä olisi myös sellainen työ, joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa. Ehdotetun 39 §:n 3 momentin mukaan korvaus tällaisesta työstä voitaisiin sopia suoritettavaksi erillisenä korvauksena.

Aloittamis- ja lopettamistyön teettäminen edellyttäisi, kuten voimassa olevan lainsäädännönkin mukaan, työntekijän suostumusta. Suostumus voitaisiin 2 momentin mukaan antaa työsopimuksessa.

Aloittamis- ja lopettamistyötä saisi 2 momentin mukaan teettää enintään viisi tuntia viikossa. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan aloittamis- ja lopettamistyön enimmäismäärä on kolme tuntia viikossa. Työskenneltäessä ulkona talviaikaan aloittamis- ja lopettamistöihin kuluu enemmän aikaa kuin kesällä esimerkiksi rakennustyömailla. Jos aloittamis- ja lopettamistöitä tehdään esimerkiksi puoli tuntia kerrallaan sekä työpäivän alussa että lopussa, muodostuu tuntimääräksi viisi. Viiden tunnin enimmäisraja vastaisi paremmin käytännön tarpeita.

Aloittamis- ja lopettamistyötä ei laskettaisi mukaan ylityön enimmäismääriin, vaan sitä voitaisiin teettää 19 §:ssä säädettyjen ylityön enimmäismäärien lisäksi. Säännös vastaisi tältä osin voimassa olevaa lainsäädäntöä. Aloittamis- ja lopettamistyöstä maksettavasta

korvauksesta ehdotetaan säädettäväksi 22 §:ssä.

21 §. *Hätätyö.* Hätätyö on työtä, jota on tehtävä ennalta arvaamattomien syiden johdosta poikkeuksellisissa tilanteissa. Voimassa olevassa työaikalainsäädännössä on luettelo niistä tapahtumista, jolloin hätätyön teettäminen voi tulla kysymykseen. Näitä tilanteita ovat luonnontapahtuma, tapaturma tai muu seikka, jota ei ole voitu ennakolta tietää. Ehdotetussa pykälässä voimassa olevien säännösten luettelot korvattaisiin ilmaisulla "ennalta arvaamaton tapahtuma", joka vastaisi sisällöltään edellä mainituissa lainkohdissa olevia luetteloita. Luetteloiden tulkintaa on selostettu hätätyötä koskevassa jaksossa. Työn teettäminen hätätyönä edellyttää, että äkillinen syy, jota ei ole voitu ennakolta tietää, on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen taikka hengen, omaisuuden tai terveyden vaarantumiseen. Tarve hätätyöhön syntyy odottamatta. Hätätyö on laadultaan sellaista, ettei sitä voida siirtää tehtäväksi myöhemmän ajankohtana. Kokemukseen perustuvalla säännönmukaisuudella toistuvia sinänsä ennalta arvaamattomia yksittäisiä tapahtumia ei voida pitää tapahtumina, jotka oikeuttavat hätätyön teettämiseen lukuun ottamatta eräitä hyvin poikkeuksellisia tilanteita, joita on selostettu hätätyötä koskevassa jaksossa. Hätätyön teettämisen edellytyksiä olisi edelleen tulkittava suppeasti. Ylityön enimmäismääriä koskevia säännöksiä ei voitaisi sivuuttaa nimittämällä työtä hätätyöksi.

Voimassa olevien hätätyösäännösten mukaan tapahtuman edellytetään aiheuttaneen tai vakavasti uhkaavan aiheuttaa keskeytyksen "liikkeen, laitoksen tai yrityksen säännöllisessä toiminnassa". Pykälän 1 momentissa todettaisiin ainoastaan, että keskeytys on aiheutunut tai uhkaa "säännöllistä toimintaa". Luettelo säännöksen soveltamispiiriin kuuluvista yhteisöistä on jätetty pois ehdotuksesta sen puutteellisuuden ja vanhentuneisuuden vuoksi. Nämä yhteisöjen määritelmät eivät sellaisenaan edes soveltuisi julkiselle sektorille. Ehdotetun säännöksen mukaan keskeytys voisi aiheutua minkä tahansa yhteisön, jossa työtä tehdään säännöllisesti, tai sen osan, säännöllisessä toiminnassa tai uhatta johtaa sellaiseen.

Hätätyön teettämisen edellytyksenä olisi säännöllisen toiminnan keskeytyminen tai vakava keskeytysuhka. Ehdotettu säännös

vastaisi sanamuodoltaan voimassa olevien työaikalakien säännöksiä. Koska työaikalain soveltamisala olisi hyvin laaja, sen soveltamisalaan kuuluvan työ- ja tuotantotoiminnan moninaisuuden vuoksi säännöllisen toiminnan keskeytystä tai sellaisen vakavaa uhkaa hätätyön teettämisen edellytyksenä voidaan joutua arvioimaan hyvin erilaisissa, olennaisesti toisistaan poikkeavissa tilanteissa. Keskeytystilanteiden tulkinnessa olisi lisäksi kiinnitettävä huomiota siihen, että säännöllisen toiminnan keskeytyksen tai sellaisen vakavan uhkan edellytykset saattavat muuttua tuotanto- ja palvelutoiminnan kehittyessä. Yleisten yksityiskohtaisten sääntöjen esittäminen on siten hyvin vaikeaa.

Arvioitaessa edellytyksen täyttymistä on otettava huomioon 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 keskeytys tai sen uhka hätätyön teettämisen edellytykset, keskeistä on keskeytyksen tai sen uhkan laajuus tai olennaisuus verrattuna säännöllisen toiminnan toimintahäiriöihin. Pykälässä ei kuitenkaan edellytettäisi, 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.

Hätätyön teettäminen edellyttäisi säännöllisen toiminnan keskeytystä tai sen uhkaa. Ennalta arvaamaton tapahtuma ei aina uhkaa säännöllistä toimintaa, vaan se saattaa aiheuttaa hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumisen. Myös tällöin voivat hätätyön teettämisedellytykset täytyä. Näin asia on myös nykyisessä lainsäädännössä. Arvioitaessa hätätyön teettämiseen oikeuttavia tapahtumia olisi otettava huomioon myös ympäristölle vahinkoa aiheuttavat tapahtumat.

Hätätyön teettämisen edellytysten täytyessä voitaisiin työaika pidentää enintään kahden viikon ajan. Hätätyötä ei saisi kuitenkaan koskaan teettää kauemmin kun sen

teettämisen edellytykset sitä vaativat. Nykyisessä lainsäädännössä enimmäisaika on neljä viikkoa. Käytännössä hätätyötapaaukset ovat äkillisiä ja nopeasti ohimeneviä, usein vain muutamia päiviä kestäviä tilanteita. Kahden viikon enimmäisaika vastaisi paremmin käytännön vaatimuksia kuin nykyinen neljä viikkoa.

Pykälän 2 momentin mukaan hätätyötä voitaisiin teettää ylityön enimmäismääristä riippumatta. Tämä vastaa nykyistä lainsäädäntöä. Hätätyöstä ei olisi kyse silloin, kun sen edellytykset täyttävää työtä teetetään säännöllisenä työaikana. Säännöksessä tarkoitetuksi hätätyöksi tällainen työ muuttuu säännöllisen työajan jälkeen. Lisäksi 2 momentissa luettelaisiin ne lainkohdat, joista hätätyö oikeuttaa poikkeamaan. Hätätyön aikana voitaisiin poiketa 26 ja 27 §:n mukaisista yötyötä koskevista rajoituksista. Päivittäistä 28 §:n mukaista lepoaikaakaan eikä 29 ja 30 §:ssä tarkoitettua vuorokausilepoa tarvitsi antaa hätätyön aikana. Lisäksi 31 §:n mukaisesta viikoittaisen vapaa-ajan antamisesta sekä 33 §:n 1 momentissa tarkoitetuista sunnuntaityörajoituksista voitaisiin poiketa hätätyön aikana. Voimassa oleva työaikalainsäädäntö mahdollistaa vastaavanlaiset poikkeukset.

Pykälän 3 momentin ensimmäinen ja viimeinen virke vastaavat sisällöltään voimassa olevia säännöksiä. Työnantajan olisi viivytyksettä ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle kirjallisesti hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta. Saatuaan tiedon asiasta työsuojeluviranomainen harkitsee, ryhtyykö se toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi vai jättääkö sen saamansa ilmoituksen varaan. Momentissa ehdotetaan lisäksi säädettäväksi, että työnantajan on varattava työntekijöiden luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole työpaikalle valittu, työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus liittää lausuntonsa työsuojeluviranomaiselle tehtävään ilmoitukseen. Tällaisen lausunnon tarkoituksena olisi auttaa työsuojeluviranomaista ratkaisemaan mahdollisten toimenpiteiden tarpeellisuus asiassa.

22 §. *Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus.* Lisä- ja ylityön määritelmät ovat 17 §:ssä. Voimassa olevan työaikalainsäädännön mukaan lisätyöstä työntekijälle maksettavasta korvauksesta on säädetty vain kauppatyöaikalaisissa. Tästä huolimatta muitakin työaikalakeja on vakiintuneesti sovellettu siten, että lisätyöstä on suoritettava työnteki-

jälle vähintään sovitulta säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus. Selkeyden vuoksi 1 momentissa ehdotetaan vahvistettavaksi tämä sääntö.

Voimassa olevan työaikalainsäädännön mukaan työntekijälle on maksettava vuorokautisesta ylityöstä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä taas on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka. Koska jaksotyössä ei eroteta vuorokautista ja viikoittaista työaikaa, määräytyvät ylityökorvaukset toisella tavalla, joka on selostettu edellä ylityötä koskevassa jaksossa.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että voimassa olevat ylityökorvaukset säilytettäisiin muuttamattomina säännöllisen työajan määräytyessä 6, 9, 10, 12 tai 13 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Myös jaksotyössä säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta olisi 3 momentin mukaan maksettava voimassa olevan työaikalain 17 §:n 3 ja 4 momentissa säädettyjä korvauksia vastaavat korvaukset.

Ehdotuksen 4 momentin säännös vastaa voimassa olevan työaikalain 17 §:n 5 momentin säännöstä.

23 §. *Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana.* Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työnantaja ja työntekijä voisivat sopia, että lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus vaihdettaisiin joko kokonaan tai osaksi vastaavaan vapaa-aikaan. Sopia voitaisiin esimerkiksi siitä, että vain ylityöstä maksettavan palkan korotusosa vaihdettaisiin vastaavaksi vapaa-ajaksi tai vapaa-ajaksi vaihdettaisiin vain joku laskennallinen tuntimäärä lisä- tai ylityökorvauksesta. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus määräytyisi ylityökorvauksia koskevista säännöksistä ilmenevien periaatteiden mukaisesti. Esimerkiksi yhdestä 50 prosentilla korotetulla palkalla korvattavasta ylityötunnista olisi annettava puolitonta tuntia vapaa-aikaa.

Pykälän 2 momentin mukaan vapaa-aika olisi annettava työntekijän säännöllisenä työaikana kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä. Jos työntekijä on työnantajan kanssa sopinut keräävänsä vapaa-ajan pitkäköksi yhdenjaksoiseksi vapaaksi, voi kuuden kuukauden määräaika osoittautua liian lyhyeksi. Siksi ehdotetaan, että kuuden kuukauden määräaika voitaisiin sopia muokkauksella ylittää. Jotta työntekijän tarpeet voitaisiin ottaa huomioon, ehdotetaan lisäksi säädettäväksi, että vapaa-ajan ajankohdasta

olisi pyrittävä sopimaan. Jos vapaa-ajan ajankohdasta ei saavutettaisi yhteisymmärrystä, olisi työnantajalla oikeus määrätä siitä. Tällöin työntekijällä olisi kuitenkin oikeus vaatia, että työnantaja suorittaakin korvauksen rahassa.

Vuosilomalain (272/73) 4 a §:n mukaan työntekijällä on oikeus säästää kesälomansa 18 päivää ylittävät lomapäivät pidettäväksi joskus myöhemmin säästövapaana, jos siihen ei ole ollut painavaa estettä. Talvilomaa tai sen osaa työntekijä ei voi säästää. Näitä kesälomiensa osia työntekijä voi säästää usean vuoden kuluttua pidettäväksi yhdenjaksoiseksi säästövapaaksi, joka siis voi olla eräänlainen sapattivapaa. Ehdotetun 3 momentin säännöksellä pyritäisiin lisäämään työntekijän mahdollisuutta kartuttaa itselleen yhdenjaksoisia pitkäköjiä vapaajaksoja. Koska mahdollista lisä- tai ylityökertymää ei voida — toisin kuin vuosilomaa — ennakoida, ei ole pidetty mahdollisena sitä, että työntekijä voisi itse päättää lisä- tai ylityön korvauksena annettavan vapaa-ajan yhdistämistä vuosilomalaisa tarkoitettuun säästövapaaseen. Tämän vuoksi tästä olisi 3 momentin mukaan sovittava työnantajan kanssa.

Jos työnantaja ja työntekijä sopisivat lisä- tai ylityökorvausten vaihtamisesta vastaavaan vapaa-aikaan ja tämän vapaa-ajan säästämistä yhdistettäväksi säästövapaaseen, olisi näin säästettyyn vapaa-aikaan sovellettava vuosilomalain säästövapaata koskevia säännöksiä soveltuvin osin. Kyseeseen tulevat käytännössä lähinnä vuosilomalain 4 a §:n 3 ja 4 momentin säännökset.

24 §. *Työsopimuksen päättymisen kesken tasoittumisjakson.* Jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi tai on sovittu liukuvasta työajasta, on mahdollista ja todennäköistäkin, että työsuhteen päättyessä kesken tasoittumisjakson tehty työaika ei vastaa keskimääräistä säännöllistä työaikaa, vaan on sitä pidempi tai lyhyempi. Yleissäännöksen mukaan työntekijälle tulee maksaa palkka tehdyn työmäärän mukaan. Voimassa olevassa työaikalainsäädännössä on joitakin säännöksiä siltä varalta, että työsuhte päättyy tai työnteko estyy muutoin hyväksyttävästä syystä kesken tasoittumisjakson työajan ehtimättä tasoittua keskimäärään. Näiden säännösten mukaan työntekijällä on oikeus saada ylityökorvausta vastaava korvaus, jos tehty työaika on keskimääräistä säännöllistä työaikaa pidempi.

Voimassa olevien työaikalakien mainitut

säännökset eivät ole tyydyttäviä. Niiden soveltamisedellytykset poikkeavat toisistaan ja niiden antama lopputulos saattaa olla hyvin sattumanvarainen. Työaikalainsäädännössä ei ole lainkaan säännöksiä siitä, miten on meneteltävä, jos tehty työaika on työsuhteen päättyessä keskimääräistä säännöllistä työaikaa lyhyempi. Käytännössä työnantajat yleensä vähentävät työntekijän palkasta säännöllisen keskimääräisen työajan ja tätä lyhyemmän tehdyn työajan erotusta vastaavan määrän.

Pykälän 1 momentin mukaan keskimääräistä säännöllistä työaikaa tai liukuvaa työaikaa noudattaneella työntekijällä, jonka työsuhte on päättynyt kesken työajan tasoittumisjakson työajan ehtimättä tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa, olisi oikeus saada säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus niiltä tunneilta, jotka viikkoa kohti ylittävät 40 tuntia. Työntekijän oikeus rajoittuisi säännöllisen työajan palkkaa vastaavaan korvaukseen, koska kysymys ei itse asiassa ole ylityöstä. Toisaalta työntekijän oikeuteen ei vaikuttaisi työsuhteen päättymisen syy eikä se, kumpi työsuhteen osapuolista työsuhteen on päättänyt.

Pykälän 2 momentin mukaan 1 momentin säännöstä olisi sovellettava myös silloin, kun keskimääräinen säännöllinen työaika tai liukuva työaika on sopimuksen perusteella ollut säädettyä säännöllistä työaikaa lyhyempi ja työsuhte on päättynyt kesken tasoittumisjakson.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan, että jos tehty työaika on työsuhteen päättyessä viikkoa kohti 40 tuntia tai tätä lyhyempää, sopimukseen perustuvaa työaikaa lyhyempi, olisi työnantajalla työsuhteen päättyessä oikeus vähentää työntekijän palkasta vastaava määrä. Työsopimuslain 26 §:n 1 momentin työnantajan kuittausoikeuden rajoitusta koskeva säännös ei tulisi sovellettavaksi, koska palkasta vähennettävä erä on mainitun lainkohdan 2 momentissa tarkoitettu muu ennakko.

25 §. *Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen.* Pykälän 1 momentti vastaa voimassa olevaa lainsäädäntöä, jonka sisältöä on selostettu ylityötä koskevassa jaksossa. Tuntipalkkaisen työntekijän ylityökorvauksen perusteena käytettäisiin hänen tuntipalkkaansa. Jos työntekijän palkka määräytyisi tuntia pidemmältä ajalta, lasketaan 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 työaikaa, joka voi olla säännöllistä työaikaa tai ylityötä.

Pykälän 2 momentin ensimmäisen virkkeen 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 ennakonpidätys. Ehdotus vastaa tältä osin voimassa olevaa lainsäädäntöä.

Pykälän 2 momentin toisen virkkeen mukaan säännöllisen työajan ansioon ei luettaisi työntekijän työsuorituksesta riippumattomia enintään kaksi kertaa vuodessa suoritettavia voitto- tai muita vastaavia palkkioita, esimerkiksi tulospalkkioita. Ilmaisulla tarkoitetaan viime vuosien aikana yleistyneitä aika- ja suorituspalkan lisäksi maksettavia eräjä, 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 tulostittareihin perustuva, varsinaista palkkausta täydentävä palkkaus ja henkilöstörahastolain (814/89) mukainen voittopalkkio sen sijaan jäisivät lisä- ja ylityökorvausten ulkopuolelle. Sillä, minä nimiseen tekijään palkkio perustuu, ei kuitenkaan olisi sinänsä merkitystä lainkohdassa sovellettaessa. Ratkaisevaa olisi se, voidaanko kyseistä tekijää pitää työntekijän työsuorituksesta riippumattomana. Lisäedellytyksenä olisi, että palkkio suoritetaan enintään kaksi kertaa vuodessa.

Voitto- ja muiden vastaavien palkkioiden jättäminen lisä- ja ylityökorvauksen perusosan ulkopuolelle on tarkoituksenmukaista, koska maksuteknisesti on hankalaa ottaa tällaisia etukäteen määrältään selvittämättömiä

eriä huomioon ylityökorvauksia maksettaessa. Varsinkin pienten erien hallinnolliseen käsittelyyn saattaa helposti kuluva kohtuuttoman suuria kustannuksia suhteessa maksettavan erän suuruuteen. Lisäksi näiden palkkioiden maksamisen eräänä perusteena oleva työntekijöiden kannustamis- ja palkitsemistarkoitus vaarantuisi, mikäli olennainen osa maksettavasta summasta olisi käytettävä erilaisiin liitännäiskustannuksiin.

Pykälän 3 momentissa annettaisiin työsopimuksen osapuolille mahdollisuus sopia lisä- ja ylityökorotuksen perusosaa laskettaessa käytettävästä keskimääräisestä tunti-luvusta. 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.

Ehdotettu säännös on tarpeen sen vuoksi, että säännölliseen työhön käytetty tuntimäärä vaihtelee eri kuukausina. Tämä merkitsee puolestaan sitä, että kuukausipalkkaisen työntekijän lisä- ja ylityökorotuksen perusosa vaihtelisi 1 momentissa ehdotettujen periaatteiden mukaisesti laskettuna kuukausittain. Useimmissa työehtosopimuksissa on jo sovittu, että jakajana käytetään edellä mainittujen periaatteiden mukaisesti laskettua keskimääräistä tuntilukua.

5 luku. Yö- ja vuorotyö

26 §. *Yötyö.* Yksilöt sopeutuvat eri tavoin yö- ja vuorotyöhön. Ihmisen biologiset toiminnot, aineenvaihdunta ja vireystila noudattavat säännöllistä vuorokausirytmää. Ihmisen fysiologian kannalta paras työskentelyaika sijoittuu päiväaikaan. Yöllä kello 1:n ja 5:n välillä ihmisen suorituskyky on alimmillaan. Yö- ja vuorotyö saattavat aiheuttaa terveydellisiä haittoja. Yhteiskunnassa on kuitenkin paljon töitä, jotka edellyttävät niiden tekemistä yöaikaan. Yötyön tekeminen liittyy usein vuorotyöjärjestelmään. Yö- ja vuorotyön tekemiseen on monia niin sosiaalisia, teknisiä kuin taloudellisiakin syitä. Muun muassa terveydenhoidon sekä palo- ja pelastustoimen on toimittava läpi vuorokauden. Myös yritysten kilpailukyky ja tuotantotekniikka saattavat edellyttää jatkuvia käyntiaikoja. Työaikalainsäädännön tarkoituksena on suojella työntekijää. Näin ollen yötyön tekemistä onkin rajoitettu lainsäädännöllä.

Työaikadirektiivin mukaan yöajalla tarkoi-

tetaan vähintään seitsemän tunnin ajanjaksoa, jonka on sisällettävä kello 24:n ja 5:n välinen ajanjakso. Toisaalta työaikadirektiivin mukaan yötyöntekijällä tarkoitetaan muun muassa työntekijää, joka työskentelee säännönmukaisesti yöaikaan vähintään kolme tuntia vuorokautisesta työajastaan.

Ehdotetussa pykälässä on yhdistetty voimassa olevien työaikalakien yötyön teettämistapaukset sekä lisätty käytännön tarpeista muutama uusi säännös. Yötyön teettäminen olisi sallittua ainoastaan laissa luetelluissa tapauksissa. Yötyön määritelmää muutettaisiin lyhentämällä yötyöksi määriteltyä aikaa yhdellä tunnilla. Pykälän 1 momentin mukaan yötyö olisi työtä, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. Yötyön aikarajojen muutoksella ei ole tarkoitettu muuttaa yötyöaloja koskevien työehtosopimusten vaikiintuneita yötyön määrittelyä koskevia sopimusmääräyksiä, vaan sopimusosapuolet harakitsevat näiden sopimusten muutostarpeet erikseen.

Pykälän 1 momentin 1 kohta vastaa voimassa olevan työaikalain 13 §:n 1 momentin 1 kohtaa. Yötyötä saataisiin teettää 7 §:n mukaisessa jaksotyössä.

Myös pykälän 1 momentin 2—4 kohtien mukaiset yötyön teettämisedellytykset vastaavat suunnilleen voimassa olevaa lainsäädäntöä. Yötyötä saataisiin teettää työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon sekä työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello 1:een saakka. Samoin yötyö olisi sallittua yleisten teiden, katujen ja lentokenttien kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä.

Yötyö olisi 1 momentin 5 kohdan mukaan sallittua myös apteekeissa. Tämä säännös vastaa voimassa olevan kauppatyöaikalain 11 §:n 1 momentin 4 kohtaa.

Voimassa oleva kauppatyöaikalain 11 §:n 1 momentin 4 kohta mahdollistaa yötyön teettämisen sanoma- ja aikakauslehtien sekä tietotoimistojen toimituksellisissa työssä. Työaikalain 13 §:n 1 momentin 5 kohta sallii yötyön teettämisen sanomalehtien jakelutyössä. Säännösehdotuksen 6 kohdassa yötyön teettämismahdollisuuksia on laajennettu edellä mainituista voimassa olevista säännöksistä. Yötyön teettäminen olisi siten mahdollista sanoma- ja aikakauslehdissä, uutis- ja kuvatoimistoissa sekä muissa tiedotusvälineissä tehtävässä työssä, eikä yötyön tekemistä ole rajoitettu pelkästään toimitukselliseen työhön. Erilaisten uutis- ja tiedotus-

välineiden toiminta edellyttää jatkuvaa ajan tasalla oloa ja niiden on toimittava myös yöaikaan. Säännösehdotuksen tarkoituksena on saattaa toisiinsa verrattavat työmuodot samanarvoiseen asemaan. Yötyö olisi lisäksi edelleen mahdollista sanomalehtien jakelutyössä.

Yötyötä saadaan työaikalain 13 §:n 1 momentin 4 kohdan, maatalouden työaikalain 15 §:n 1 momentin 3 kohdan ja kauppatyöaikalain 11 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaan teettää sellaisissa huolto- ja korjaustyöissä, jotka ovat välttämättömiä liikkeissä, laitoksissa ja yrityksissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi. Ehdotetun 1 momentin 7 kohdassa on periaatteessa sama säännös. Säännöksen perusteella korjaus- ja huoltotoiminta voitaisiin suorittaa yrityksen toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisimpana aikana. Korjauksia ja huoltotoimia joudutaan usein suorittamaan yöllä, jotta toiminta voisi jatkua normaaliin tapaan seuraavana päivänä ja jotta tuotannollisen toiminnan keskeytyksiltä välttyttäisiin. Tässä kohdassa tarkoitettuja toimia olisivat koneiden ja laitteiden, yleensä tuotantovälineiden huolto- ja korjaustyöt.

Ehdotetun 1 momentin 7 kohdassa on myös yötyön teettämistä koskeva laajennus. Säännösehdotuksen mukaan yötyö olisi sallittua sellaisissa töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa. Tällaisina töinä voidaan pitää töitä, jotka aiheuttavat häiriöitä esimerkiksi melun ja pölyn muodossa säännölliselle työlle. Lisäksi työntekijöiden työturvallisuus tai asiakkaiden turvallisuus saattavat vaatia työn tehtäväksi yöaikaan. Säännös soveltuisi niin huolto-, korjaus- ja rakennustöihin kuin muihinkin töihin, joita ei voida suorittaa samaan aikaan yrityksessä tehtävän säännöllisen työn kanssa. Tällaista työtä voisivat olla muun muassa erikoissivoukset ja erilaiset automaattiseen tietojenkäsittelyyn liittyvät tehtävät, jotka on välttämättä tehtävä yöaikaan muiden työntekijöiden tai asiakkaiden poissaollessa.

Yksilön ja yhteiskunnan kannalta tarkoituksenmukaista on myös se, että yötyötä saataisiin tehdä lisäksi sellaisissa huolto- ja korjaustyöissä, jotka ovat välttämättömiä vahinkojen estämiseksi tai niiden rajoittamiseksi. Tällaisilla töillä tarkoitetaan muun muassa vesi- ja jätevesijohtojen sekä sähkölaitteiden ja lämmitysjärjestelmien rikkoonantumisia, joiden korjaamista ei voida siirtää myöhem-

pään ajankohtaan aiheuttamatta vahinkoa. Huolto- ja korjaustyön olisi oltava välttämättömyyden jo syntyneen vahingon rajoittamiseksi tai vahingon syntymisen estämiseksi. Työskentelyvälineissä ja -laitteissa saattaa esiintyä häiriöitä, jotka on korjattava välittömästi vahinkojen estämiseksi tai jo syntyneen vahingon rajoittamiseksi.

Pykälän 1 momentin 7 kohdassa tarkoitettuihin teettämisedellytykset olisivat lievemmat verrattuna lakiehdotuksen 21 §:n mukaisiin hätätyön teettämisedellytyksiin. Hätätyön tarve johtuu äkillisistä, hyvin poikkeuksellisista olosuhteista. Ehdotuksen 7 kohdassa kysymys olisi tosin melko säännönmukaisesta toiminnasta, mutta jonka esiintymisajankohdasta ei voida aina tarkoin etukäteen tietää tai jonka tekeminen yöaikaan johtuu esimerkiksi tehtävän työn häiritsevistä luonteista. Hätätyönä joudutaan usein teettämään työntekijän normaalista työstä osittain poikkeavaa työtä, kuten erilaisia suojaus- ja turvaamistoimia, kun taas 7 kohdan työt kuuluvat kyseistä työtä tekevien työntekijöiden säännönmukaisiin työtehtäviin.

Turpeen nosto on Suomessa mahdollista vain kesäisin, joten nostokausi on hyvin lyhyt. Etenkin paloturvallisuus vaatii nostotyön tekemistä yöllä, jolloin tuuli on yleensä heikoimmillaan ja ilma viileimmillään. Lisäksi nostokauden lyhyydestä johtuu tarve tehdä nostotyötä yöaikaan. Pykälän 1 momentin 8 kohta sallisi yötyön teettämisen turvetyömailla turpeen nostokautena. Säännöksen perusteella olisi mahdollista teettää kaikkea nostotyöhön liittyvää työmaalla tehtävää työtä yötyönä. Pykälän 1 momentin 9 kohdan mukaan yötyö olisi mahdollista myös sahalaistosten kuivaamoissa.

Ehdotetun momentin 10 ja 11 kohdat vastaavat voimassa olevan maatalouden työaikalain 15 §:n 1 momentin 5 ja 6 kohtia.

Yötyö leipomoissa edellyttäisi 1 momentin 12 kohdan mukaan työntekijän suostumusta. Yötyösuostumusta ei kuitenkaan tarvittaisi kello 5:n ja 6:n välisenä aikana tehtävään työhön. Säännösehdotus vastaa leipomotyölakia.

Momentin 13 kohdan mukaan yötyö olisi sallittua myös työssä, jota sen luonteen vuoksi tehdään yksinomaan yöllä. Säännösehdotus vastaa kauppatyöaikalain 11 §:n 1 momentin 2 kohtaa. Tämän kohdan perusteella yötyö ei olisi sallittua pelkästään sillä perusteella, että työtä tehdään jatkuvasti myös yön aikana, vaan edellytyksenä on,

että ainakin enin osa työstä suoritetaan yöaikaan. Tällaista työtä on vain yöllä auki olevissa kioskeissa tai muissa vastaavissa paikoissa tehtävä työ.

Yötyö olisi sallittua työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla ja sen määräämillä ehdoilla työssä, jonka tekninen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat. Tämä ehdotuksen 14 kohta vastaa voimassa olevan työaikalain 13 §:n 1 momentin 7 kohtaa sekä osittain maatalouden työaikalain 15 §:n 1 momentin 7 kohtaa. Säännös pyrkii estämään sen, ettei yötyökiellosta aiheudu kohtuuttomia vaikeuksia yllättävissä tilanteissa. Poikkeuslupajaoston harkittavaksi jää, voidaanko yötyötä teettää tällaisissa tilanteissa ja jos voidaan, niin minkälaisin ehdoin. Yötyö olisi lisäksi sallittua 21 §:n 2 momentin perusteella hätätyössä.

Työaikalain 13 §:n 1 momentin 8 kohdan, maatalouden työaikalain 15 §:n 1 momentin 8 kohdan ja kauppatyöaikalain 11 §:n 1 momentin 8 kohdan mukaan valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäjärjestöt voivat työehtosopimuksin sopia yötyön teettämisestä muissakin kuin laissa erikseen luetelluissa tilanteissa. Tällainen oikeus on myös ehdotuksen 40 §:n 1 momentissa.

Työaikadirektiivin 8 artiklan mukaan yötyöntekijöiden työaika työssä, johon liittyy erityisiä vaaroja tai suurta fyysistä tai psyykkistä rasitusta, saa olla enintään kahdeksan tuntia sellaisessa 24 tunnin jaksossa, jonka aikana he tekevät yötyötä. Työaikadirektiivi edellyttää lisäksi, että kansallisella lainsäädännöllä tai työehtosopimuksin määritellään ne työt, joihin liittyy erityisiä vaaroja tai suurta fyysistä taikka henkistä rasitusta. Työaikadirektiivin asettamien vaatimusten täyttämiseksi pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että asetuksella säädettävissä tai 40 §:n 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella sovitussa erityisen vaarallisissa taikka ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työntekijän työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa, jos työtä tehdään yötyönä.

27 §. *Vuorotyö ja yövuorot jaksotyössä.* Pykälän 1 momentissa määritellään vuorotyö. Lisäksi momenttiin ehdotetaan sisällytettäväksi voimassa olevan lainsäädännön mukainen säännös vuorojen vaihtumisesta ja muuttumisesta. Vuorotyö on työtä, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja muuttuvat ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorot vaih-

tuvat säännöllisesti ehdotuksen mukaan myös silloin, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Tähän liittyvää tulkintaa on selostettu yötyötä koskevassa jaksossa.

Ihmisen fysiologian kannalta myötäpäivään kulkevaa työvuorojen kiertosuuntaa on pidetty hyvänä. Toisaalta työntekijät saattavat nimenomaan haluta muunlaista järjestelmää pidempien vapaa-aikajaksojen vuoksi. Työvuorojärjestelyt ovat pääosin työnantajan työjohtovallan piirissä. Aina ei työn järjestelyjä ole mahdollista toteuttaa siten, että vuorot muuttuisivat eteenpäin (aamuvuoro — iltavuoro — yövuoro — vapaa).

Pykälän 1 momentin viimeisen virkkeen mukainen työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston toimivalta myöntää lupa poiketa 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädetyistä vastaa voimassa olevaa lainsäädäntöä. Vuorojen vaihtumisesta säännöllisesti ja ennakolta sovituin ajanjaksoin voitaisiin siis poiketa, mikäli lupa myönnetään.

Yötyöstä aiheutuu työntekijöille erilaisia yksilöllisiä haittoja. Lainsäädännöllä ei voida torjua kaikkia mahdollisesti syntyviä haittoja. Sääntelyn ongelmallisuuteen vaikuttavat muun muassa alakohtaiset erityistarpeet. Pykälän 2 momentissa on kuitenkin pyritty rajoittamaan yövuorojen lukumäärää jaksotyössä ja torjumaan näin peräkkäisten yövuorojen työntekijälle aiheuttamia haittoja.

Säännösehdotus on voimassa olevan lainsäädännön mukainen lukuun ottamatta yövuoron määrittelyä ja peräkkäisten yövuorojen sallittua enimmäismäärää. Jaksotyössä työntekijällä saisi työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyötä. Yövuoro on sellainen työvuoro, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan. Tämä säännös ei estäisi jatkuvaa yötyötä, kunhan työntekijä saa riittävän vapaa-ajan seitsemän peräkkäisen yövuoron jälkeen. Yövuorojen peräkkäisyyden katkaisee muu työvuoro — aamu- tai iltavuoro — taikka lepoaika, joka on pidempi kuin työvuorojen väliin jäävä vuorokausilepo. Peräkkäisyyden katkaisee muun muassa vuosiloma, viikoittainen vapaa-aika sekä työajan tasoittumis- ja lyhentämisvapaa. Tällaiseen vapaa-aikaan on sisällytettävä vähintään yhden yövuoron pituinen vapaajakso.

Käytännössä saattaa kuitenkin olla tilanteita, joissa työntekijä voi tehdä yli seitsemän yövuorota peräkkäin. Tällainen tilanne syntyy esimerkiksi silloin, kun työntekijä tekee suostumuksensa perusteella ylityötä, jota ei ole voitu sisällyttää etukäteen laadittuun työvuoroluetteloon.

Ehdotuksen 40 §:n 1 momentin mukaan työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voisivat sopia työehtosopimuksin pykälän säännöksistä poikkeavasti.

6 luku. Lepoajat ja sunnuntaityö

28 §. *Päivittäiset lepoajat.* Voimassa olevan lainsäädännön mukaan työntekijällä on oikeus päivittaiseen lepoaikaan vuorokautisen työajan ollessa seitsemää tuntia pidempi. Pykälän 1 momentin mukaan päivittaiseen lepoaikaan oikeuttaisi jo yli kuuden tunnin vuorokautinen työaika. Säännöksen soveltamisen kannalta ei olisi merkitystä sillä, onko työaika säännöllistä työaikaa, lisä- vai ylityötä.

Työntekijällä olisi oikeus poistua esteettömästi työpaikaltaan lepoajan aikana. Lepoaikaa ei tällöin 4 §:n 2 momentin mukaan luettaisi työaikaan. Päivittäistä lepoaikaa ei olisi velvollisuutta antaa, mikäli työntekijän työpaikalla olo on työn jatkumisen kannalta välttämätöntä.

Päivittäisen lepoajan pituus olisi yleensä vähintään tunti, kuten voimassa olevassa lainsäädännössä talonmiesten työaikalakia lukuun ottamatta säädetään. Säännösehdoituksen mukaan työnantajalla ja työntekijällä olisi kuitenkin oikeus sopia lyhyemmästä lepoajasta, jonka pituuden on joka tapauksessa oltava vähintään puoli tuntia. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan vastaava lyhennys on mahdollinen ainoastaan työehtosopimuksella tai työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla. Voimassa olevan lainsäädännön mukainen järjestely on tarpeettoman raskas, eivätkä työsuojelunäkökohdatkaan edellytä työsuojimuksen osapuolten sopimusvapauden rajoittamista tältä osin.

Päivittäisen lepoajan tarkoituksena on tarjota työntekijälle lepotauko työvuoron keskellä. Tämä tarkoitus ei toteudu, jos lepoaika sijoitetaan työpäivän alkuun tai loppuun. Tämän vuoksi säännösehdoituksessa olisi kielletty lepoajan sijoittaminen välittömästi työpäivän alkuun tai loppuun. Säännösehdo-

tus vastaa kauppatyöaikalain 8 §:n 6 momentissa olevaa säännöstä.

Yhtä päivittäistä lepoaikaa ei voida pitää riittävänä, jos työpäivä on hyvin pitkä. Säännösehdoituksen mukaan työntekijällä olisi oikeus ylimääräiseen lepotaukoon, jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia. Työntekijällä olisi oikeus lepotaukoon riippumatta siitä, onko 10 tuntia ylittävä työaika säännöllistä työaikaa vai ylityötä. Ehdotuksessa on toisaalta lähdetty siitä, ettei ole syytä pakottaa työntekijää ottamaan toista päivittäistä lepotaukoa, ellei hän itse sitä halua. Tämän vuoksi velvollisuus toisen lepotaun antamiseen rajoittuu tapauksiin, joissa työntekijä sitä itse haluaa. Lepotaun pituus määräytyisi työntekijän toivomuksen mukaisesti, mutta olisi kuitenkin enintään puolen tunnin pituinen. Koska lepotaun tarkoituksena on tarjota työntekijälle mahdollisuus lepoon nimenomaan pitkien työpäivien loppuvaiheessa, olisi kyseinen lepotauko mahdollista pitää aikaisintaan kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Pykälän 2 momentti sisältää vuorotyötä ja jaksotyötä koskevan erityissäännöksen. Sen mukaan vuorotyössä ja jaksotyössä työntekijälle olisi yleissäännöksestä poiketen annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana. Säännösehdoitus vastaa asiallisesti voimassa olevassa lainsäädännössä omaksuttua sääntelyä lukuun ottamatta sitä, että taukoon oikeuttaisi 1 momentin mukaisesti jo kuusi tuntia ylittävä työaika nykyisen seitsemän tuntia ylittävän työajan sijasta.

Pykälän 3 momentti vastaa työaikalain 5 a §:n 3 momenttia. Sitä sovellettaisiin myös 2 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa eli silloin, kun moottoriajoneuvon kuljettajaan sovelletaan neuvoston asetusta tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta.

29 §. *Vuorokausilepo.* Voimassa olevassa lainsäädännössä ei ole yleisiä säännöksiä vuorokausilevosta. Työaikalain 16 b §:ssä on kuitenkin säännös työnantajan velvollisuudesta antaa vähintään yhdeksän tunnin mittainen vuorokautinen lepoaika periodityössä. Velvollisuus antaa vuorokautinen lepoaika on rajoitettu periodityöhön kyseisen pykälän esitöiden mukaan lähinnä siitä syystä, että muissa työaikamuodoissa työvuorot ovat yleensä enintään kahdeksan tunnin pituisia ja työvuorojen välit kohtuullisen pitkiä.

Työaikadirektiivin mukaan jokaiselle työn-

tekijälle on turvattava vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen vuorokautinen lepoaika jokaisesta 24 tunnin jaksoa kohden. Työaika-direktiivin 17 artiklan mukaan vuorokausilepoa koskevan 3 artiklan yleissäännöksestä voidaan poiketa muun muassa sellaisessa turvallisuus- ja valvontatoiminnassa, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi, keskeytymätöntä työtä edellyttävissä toiminnoissa sairaaloissa, asuntoloissa ja vankiloissa, satamissa ja lentokentillä, lehdistö-, radio-, televisio-, elokuvatuotanto-, posti- ja telepalvelu-, sairaankuljetus-, palosuojelu- sekä väestönsuojapalvelutehtävissä. Poikkeuksista on mahdollista säätää myös kaasun, veden tai sähkön tuotanto-, siirto- ja jakelupalveluissa sekä kotitalouksien jätteiden keruu- ja polttopalveluissa. Teollisuuden aloilla, joilla työtä ei voi keskeyttää teknisistä syistä, tutkimus- ja kehittämis-toiminnassa sekä ruuhka-aikoina maataloudessa ja matkailupalveluissa samoin kuin tilanteissa, joissa työntekijän työpaikka ja hänen asuinpaikkansa ovat kaukana toisistaan tai työntekijän eri työpaikat ovat kaukana toisistaan, vuorokausilepoa koskevasta direktiivin 3 artiklasta voidaan poiketa kansallisella sääntelyllä tai työehtosopimusmääräyksillä. Jos direktiivin mukaista poikkeamismahdollisuutta käytetään, työntekijälle on annettava vastaavanlaiset korvaavat lepojaksot tai, jos tämä ei ole mahdollista, työntekijälle on turvattava asianmukainen suojelu.

Monipuoliset työaikajärjestelyt voivat johdattaa nykyistä suurempiin vaihteluihin työpäivien pituudessa ja työvuorojen väliin jäävässä ajassa. Tämän vuoksi ja työaika-direktiivinkin niin edellyttäessä on tarpeellista ulottaa vuorokausilepoa koskeva sääntely kaikkiin työaikamuotoihin. Pykälän 1 momentin mukaan työaika olisi järjestettävä niin, että 6, 9, 10, 12 ja 13 §:ssä tarkoitetuissa töissä työntekijä saisi jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin mittaisen keskeytymättömän lepoajan. Jaksotyössä työntekijälle olisi voimassa olevan työaikalan 16 b §:n tavoin annettava vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika. Vuorokausilepoa koskevaa säännöstä ei sen sijaan sovellettaisi sellaisessa työssä, jota suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön, jos työsuojelupiirin poikkeuslupalautakunnan poikkeuslupajaosto on

kyseistä työtä koskien antanut luvan poiketa 6 §:n mukaisesta säännöllisestä työajasta tai jos poikkeuksellisesta työajasta on 14 §:n 2 momentin nojalla sovittu valtakunnallisella työehtosopimuksella. Pykälän 1 momenttia ei sovellettaisi myöskään tilanteissa, joissa työntekijä on tehnyt työtä 5 §:ssä tarkoitettuna varallaoloaikana. Työnantaja ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai, ellei tällaista ole valittu, muu henkilöstön valitsema edustaja, voisivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää myös liukuvan työajan järjestelmässä, sillä tällöin työntekijä voi itse päättää työhön tulonsa ja lähtönsä ajankohdista. Momentissa tarkoitetuissa tilanteissa vuorokausilevon tulisi kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että 1 momentissa säädetystä voitaisiin tilapäisesti poiketa työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen sitä edellyttäessä. Momentissa ehdotetaan säädettäväksi niistä tilanteista, joissa poikkeaminen on mahdollista. Momentin johtolauseessa poikkeaminen rajoitettaisiin ajallisesti koskemaan ainoastaan lyhyitä, enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon käsittäviä ajanjaksoja.

Oikeus poiketa vuorokausilevon antamista koskevasta yleissäännöksestä edellyttäisi, että työn järjestelyyn liittyvistä ennakoimattomista ja poikkeuksellisista syistä työntekijälle ei voida antaa yleissäännöksen mukaisista 11 tai yhdeksän tunnin vuorokausilepoa. Koska kysymyksessä on poikkeussääntö, vuorokausilevon lyhentämiseltä edellytettäisiin painavia perusteita. Momentissa tarkoitettua vuorokausilevon lyhentämisoikeutta rajoittaisivat momentissa säädettyjen edellytysten lisäksi myös työtuntijärjestelmän laatimisvelvollisuutta koskevat säännökset sekä ylityön ja lisätyön teettämiseen tarvittava työntekijän suostumus.

Ehdotetun 35 §:n mukaan työnantajan olisi laadittava työvuoroluettelo, josta käy ilmi kunkin työntekijän työ- ja lepoajat. Työvuoroluettelo olisi annettava työntekijälle tiedoksi kirjallisesti hyvissä ajoin ja viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua jakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa voitaisiin muuttaa ainoastaan työntekijän suostumuksella tai työn järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä, joka ei ole ollut työnantajan tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa. Työnantajan oikeus muuttaa omalla pää-

töksellään työntekijälle annettua työvuoroluetteloa rajoittuisi tilanteisiin, joissa työpaikan tuotanto-, palvelu- tai muun toiminnan järjestelyn turvaaminen on tarpeen ennalta arvaamattomien tapahtumien vuoksi. Työvuoroluettelon muuttaminen työnantajan yksipuolisin toimin edellyttäisi aina sitä, että työntekijä saa tiedon työvuoronsa muuttumisesta myös näissä tapauksissa niin varhain kuin mahdollista.

Tarve työntekijän vuorokausilevon lyhentämiseen voi ilmetä hyvinkin äkillisesti yllättävien ja ennalta arvaamattomien tilanteiden seurauksena. Jos tällaiset syyt edellyttävät työntekijän jatkavan työtään välittömästi hänen oman työvuoronsa päättymisen jälkeen, vuorokausilevon lyhentäminen pelkistään työvuoroluetteloa muuttamalla ei ole mahdollista. Näissä tilanteissa vuorokautisen lepoajan lyhentämiseen johtavan yli- tai lisätyön teettämiseen edellytettäisiin työntekijältä suostumusta, josta säädetään 18 §:ssä.

Ottaen huomioon työvuoroluettelon muuttamiselta vaadittavat edellytykset sekä 2 momentin säännöksen poikkeusluonne, työntekijän vuorokausilevon lyhentäminen työnantajan yksipuolisin toimin olisi mahdollista hätätyötilanteiden lisäksi ainoastaan hyvin rajoitetuissa tapauksissa. Vuorokausilevon lyhentäminen ehdotetaan lisäksi rajattavaksi koskemaan momentissa mainittuja erityistilanteita. Ensiksikin näin voitaisiin menetellä tilanteissa, joissa työntekijän työvuoro vuorotyössä muuttuisi 27 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla siten, että edellisen vuoron ja uuden työntekojakson väliin ei jää 1 momentissa säädettyä vuorokausilepoa. Vuorokausilevon antamista koskevasta 1 momentin yleissäännöksestä voitaisiin työaikadirektiivin sallimin tavoin poiketa myös työssä, jota tehdään useita jaksoja vuorokaudessa taikka jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan. Jälkimmäisessä tapauksessa kysymys olisi useimmiten niin sanottua komennustyötä tekevästä työntekijästä.

Momentti tulisi sovellettavaksi myös kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi ja työssä, joka on tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä tarpeen vahingon syntymisen ehkäisemiseksi tai syntyneen tilanteen hoitamiseksi. Samoin perustein vuorokausilevosta voitaisiin poiketa myös, jos hengen tai terveyden turvaaminen sitä edellyttää. Direktiivissä mainituin tavoin vuorokausilevosta voitaisiin poiketa

myös sellaisessa turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi tai työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi. Viimeksi mainittu koskisi esimerkiksi tilanteita, joissa keskeyttämättömäksi kolmivuorotyöksi järjestetyssä prosessiteollisuudessa jo oman työvuoronsa tehnyt työntekijä joutuu jatkamaan työntekoa toisen työntekijän sairastumisen vuoksi. Vastaavanlaista järjestelyä saattaa edellyttää myös potilasturvallisuudesta huolehtiminen.

Pykälän 3 momentin mukaan työntekijälle olisi 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa annettava vähintään viiden tunnin lepoaika. Työntekijälle olisi lisäksi annettava lyhennetty vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

30 §. *Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo.* Säännösehdotus vastaa voimassa olevan työaikalain 16 a §:n säännöstä.

31 §. *Viikoittainen vapaa-aika.* Viikoittaisista vapaa-aikaa koskeva säännös korvaa voimassa olevan työaikalain 15 §:ssä, kauppatyöaikalain 9 §:ssä, talonmiesten työaikalain 9 §:ssä ja maatalouden työaikalain 16 §:ssä olevat säännökset viikkolevosta. Viikkolepoa koskevassa jaksossa on selostettu työneuvoston viikkolevosta antamia lausuntoja. Työneuvoston käytännössä on ollut ratkaisevaa se, onko viikkolepo toteutunut nimenomaisesti työtuntijärjestelmän viikkolepopäiväksi merkittynä päivänä. Ainoastaan toissijainen merkitys on annettu sille, onko työntekijä saanut viikon aikana viikkolevon mittaisen vapaa-ajan tai olisiko työnantajalla ollut mahdollisuus antaa viikkolepo sunnuntaina. Kyseinen käytäntö ei vastaa viikkolevon varsinaista tarkoitusta turvata työntekijälle ainakin yksi riittävän pitkä yhdenjaksoinen vapaus työstä viikon aikana. Ehdotetulla säännöksellä muutettaisiin viikoittaisen vapaaajan antamiseen liittyvät periaatteet paremmin tätä tarkoitusta vastaavaksi.

Työaikadirektiivin mukaan työntekijälle on turvattava jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään 24 tunnin keskeytymätön lepojakso, johon on yhdistettävä lisäksi 11 tunnin vuorokausilepo. Viikoittaiseen vapaa-aikaan on periaatteessa sisällyttävä sunnuntai. Jos asialliset, tekniset tai työn järjestämiseen liittyvät olosuhteet niin edellyttävät, viikkolepo voidaan kuitenkin lyhentää 24 tuntiin. Lisäksi työaikadirektiivin viikoittais-

ta vapaa-aikaa koskevasta 5 artiklasta voidaan poiketa samoilla aloilla kuin vuorokausilevonkin suhteen.

Säännösehdotuksen mukaan työaika olisi järjestettävä siten, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on, mikäli mahdollista, sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Työnantajalla ei olisi velvollisuutta määritellä etukäteen, mikä ennalta laaditun työvuoroluettelon mukaisista vapaa-ajoista on säännöksessä tarkoitettua vapaa-aikaa. Viikon aikana annettu vuosiloma, arkipyhä, työajan tasoittumisvapaa tai mikä tahansa muu vähintään 35 tunnin pituinen yhdenjaksoinen vapaa voisi muodostaa viikoittaisen vapaa-ajan.

Toisaalta säännös edellyttäisi, että työnantaja järjestää työajan siten, että vapaa-aika on ennakolta tiedossa. Poissaolo työstä työvuoroluettelon merkittyinä työpäivinä sairauden tai lapsen sairauden takia ei siten voisi olla säännöksessä tarkoitettua viikoittaista vapaa-aikaa. Viikoittainen vapaa-aika tulisi säännösehdotuksen mukaan antaa, mikäli mahdollista, sunnuntain yhteydessä. Viikoittainen vapaa-aika voitaisiin edelleen antaa työviikkojen vaihteessa sellaisena yhtämittaisena jaksona, joka sisältyy osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon.

Voimassa oleva työaikalaki edellyttää viikkolevon antamista sunnuntaina tai, jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana. Maatalouden työaikalaisissa ja talonmiesten työaikalaisissa viikkolevon sijoittaminen on määriteltä samalla tavalla. Kauppatyöaikalaki edellyttää edellä mainittuja lakeja ehdottomammin viikkolevon antamista sunnuntaina, ellei työtä sen luonteen vuoksi tehdä kaikkina viikonpäivinä.

Viikoittaisen vapaa-ajan pituudeksi ehdotetaan työaikadirektiivin mukaisesti 35 tuntia. Se merkitsisi viiden tunnin pidennystä voimassa olevan työaikalain ja talonmiesten työaikalain mukaiseen viikkolepoon, yhden tunnin pidennystä maatalouden työaikalain mukaiseen viikkolepoon ja kolmen tunnin lyhennystä kauppatyöaikalain mukaiseen viikkolepoon.

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 viikossa.

Pykälän 2 momentin mukaan viikoittainen vapaa-aika voitaisiin keskeytymättömässä

vuorotyössä järjestää enintään 12 viikon aikana keskimääräiseksi siten, että se on vähintään 24 tuntia viikossa. Myös teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voitaisiin menetellä samalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus. Työntekijä voisi antaa edellä tarkoitettun suostumuksensa esimerkiksi työvuoroluettelon laadinnan yhteydessä käydyssä keskustelussa. Voimassa olevan työaikalain 15 §:n 1 momentissa säädetyn kolmen viikon tasoittumisjakson pidentäminen on tarkoituksenmukaista sen vuoksi, että viikoittainen vapaa-aika pitenisä ehdotuksen mukaan voimassa olevan työaikalain alaisissa töissä.

Pykälän 3 momentin mukaan viikoittaista vapaa-aikaa koskevista säännöksistä olisi mahdollista poiketa, jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään kolme tuntia. Säännös vastaa voimassa olevan työaikalain 15 §:n 2 momentin 1 kohdan ja maatalouden työaikalain 16 §:n 3 momentin 1 kohdan säännöstä. Työnantajalle ei näissä tapauksissa syntyisi 32 §:n mukaista velvollisuutta antaa viikoittaista vapaa-aikaa myöhemmin muuna aikana. Viikoittaista vapaa-aikaa koskevista säännöksistä voitaisiin poiketa myös maatalouden kotieläinten hoitotyössä ja kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä. Säännösehdotus vastaa maatalouden työaikalain 16 §:n 3 momentin 6 kohdan säännöstä.

32 §. *Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen.* Pykälän 1 momentin mukaan 31 §:n 1 ja 2 momentissa säädetystä saataisiin poiketa, jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan yrityksessä, yhteisössä tai säätiossa suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä. Säännös vastaa voimassa olevan työaikalain 15 §:n 3 momentin 3 ja 4 kohtaa ja maatalouden työaikalain 16 §:n 3 momentin 3 ja 5 kohtaa. Kauppatyöaikalain 9 §:n 2 momentin 2 kohdassa on puolestaan ehdotetun säännöksen alkuosaa vastaava säännös. Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen merkitsee sitä, että vapaa jäisi ainakin osittain saatatta.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi viikoittaisen vapaa-ajan saamatta jäämisestä suoritettavasta korvauksesta. Työntekijälle olisi korvattava 1 momentissa tarkoitettuun työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut 31 §:n 1 tai 2

momentissa säädettyä vapaa-aikaa. Säännös merkitsisi muutosta niiden työntekijöiden osalta, joiden viikoittainen vapaa-aika jää saamatta sen johdosta, että työn tekninen laatu ei salli heidän täydellistä vapauttamistaan työstä. Työnantajalla ei voimassa olevan lainsäädännön mukaan ole velvollisuutta korvata viikkolevon menetystä kyseisille työntekijöille.

Viikoittaisen vapaa-ajan menettämisestä suoritettava korvaus olisi annettava voimassa olevaa lainsäädäntöä vastaavasti vain niiltä tunneilta, jotka sijoittuvat vapaa-ajan kanssa päällekkäin. Työajan lyhennyksenä suoritettava korvaus olisi annettava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä. Koska kolmen kuukauden enimmäisaika voi joissakin tilanteissa olla liian lyhyt, työnantajalla ja työntekijällä olisi mahdollisuus sopia vapaan antamisesta myös tätä myöhemmin. Korvaus viikoittaisen vapaa-ajan saamatta jäämisestä voitaisiin voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti maksaa työntekijän suostumuksella vaihtoehtoisesti rahana yhtä monelta tunnilta kuin työntekijän työaikaa olisi muutoin lyhennettävä. Korvauksen suuruus määräytyisi 25 §:ssä säädettyllä tavalla lasketun ylityökorvauksen perusosan mukaan. Korvaus ei vaikuttaisi työntekijän oikeuteen saada työstä mahdollisesti myös yli- tai sunnuntaityökorvaus. Korvaus voitaisiin suorittaa myös osaksi rahassa ja osaksi vapaana.

Pykälän 3 momentin mukaan työ olisi korvattava 2 momentissa säädettyllä tavalla myös, jos maatalouden kotieläinten hoitotyössä tai kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä on poikettu 31 §:n 3 momentin oikeuttamalla tavalla kyseisen pykälän 1 tai 2 momentissa säädetystä. Kyseiset tilanteet eivät eroa luonteeltaan esillä olevassa pykälässä tarkoitetuista tilanteista siten, että korvaus olisi perusteltua jättää niissä suorittamatta.

33 §. *Sunnuntaityö.* Sunnuntaityönä pidettäisiin sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä tehtyä työtä. Määritelmä vastaa voimassa olevassa lainsäädännössä olevaa sunnuntaityön määritelmää.

Pykälän 1 momentissa säädetään niistä edellytyksistä, joilla sunnuntaityötä saisi teettää. Sunnuntaityön teettämisen olisi sallittua sekä työn luonteesta johtuvista syistä että työntekijän suostumuksella.

Yhteiskunnassa on paljon sellaisia töitä, joita pitää tehdä myös sunnuntaisin. Tämän

vuoksi ei ole mahdollista rajoittaa sunnuntaityön teettämistä ylityön lailla pelkästään työntekijän suostumuksesta riippuvaksi. Niinpä työnantaja voisi teettää sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä työtä, jos sitä laatussa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä. Poikkeuksellinen tarve teettää sunnuntaityötä ei siten riittäisi perusteeksi määrätä työntekijä sunnuntaityöhön. Toisaalta voimassa olevasta työaikalain poiketen työltä ei edellytettäisi, että sitä tehdään viikon kaikkina päivinä.

Työntekijä voisi antaa kertakaikkisen suostumuksen sunnuntaityöhön työsopimuksella joko työsopimusta tehtäessä tai työsuhteen kestäessä. Suostumus olisi mahdollista antaa vaihtoehtoisesti myös tietyksi määräajaksi tai kutakin kertaa varten erikseen. Suostumus voitaisiin nykyisen käytännön mukaisesti antaa myös hiljaisesti.

Pykälän 2 momentin mukaan sunnuntaityöstä olisi maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Säännös vastaa voimassa olevan työaikalain 18 §:n 1 momentin ja kauppatyöaikalain 10 §:n 1 momentin säännöstä. Sunnuntaityökorvaus ei vaikuttaisi työntekijälle mahdollisesti suoritettavan lisä-, yli- tai hätätyökorvauksen suuruuteen, vaan kyseiset korvaukset määräytyvät 22 tai 23 §:n perusteella ja ne lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta. Sunnuntaityökorvausta ei olisi mahdollista vaihtaa vapaa-aikaan.

Pykälän 3 momentin mukaan sunnuntaityöstä maksettava korotettu palkka olisi laskettava kuten ylityöstä maksettava korotettu palkka. Ehdotettu säännös vastaa voimassa olevaa lainsäädäntöä.

7 luku. Työaika-asiakirjat

34 §. *Työajan tasoittumisjärjestelmä.* Ehdotuksessa erotettaisiin toisistaan keskimääräiseen työaikaan liittyvä yleinen työajan tasoittumisjärjestelmä sekä kunkin työntekijän päivittävät työ- ja lepoajat sisältävä työvuoroluettelo. Työajan tasoittumisjärjestelmästä säädettäisiin 34 §:ssä ja työvuoroluettelosta 35 §:ssä.

Työnantajalla olisi velvollisuus laatia työajan tasoittumisjärjestelmä, jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi. Ehdotuksen 1 momentti antaisi mahdollisuuden soveltaa keskimääräistä työaikaa 6 §:n 2 momentin taikka 7, 9, 10 ja 12 §:n perusteella. Keskimääräistä työaikaa käytettäessä olisi pidettävä tavoitteena, että työntekijöiden on

mahdollista selvittää, mikä on sovellettava tasoittumisjakso ja miten työajat vaihtelevat viikoittain. Tämän vuoksi tasoittumisjärjestelmä olisi laadittava vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään. Tasoittumisjärjestelmästä tulisi ilmetä vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika.

Koska työajan tasoittumisjärjestelmä vaikuttaa keskeisesti työaikojen järjestelyyn, on kohtuullista, että myös henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa sen laatimiseen. Työnantajan olisi tämän vuoksi 2 momentin mukaan varattava työntekijöiden luottamusmiehelle tilaisuus esittää mielipiteensä valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää. Momenttiin ehdotetaan lisäksi otettavaksi toissijainen säännös, jonka mukaan niillä työpaikoilla, joilla ei ole luottamusmiestä, vastaava tilaisuus olisi annettava työsuojeluvaltuutetulle. Koska lainsäädäntö ei velvoita työsuojeluvaltuutetun valitsemiseen alle 10 työntekijän työpaikoille, momentin mukaan vastaava tilaisuus olisi annettava työntekijöille itselleen niissä työpajoissa, joissa ei ole työsuojeluvaltuutettua.

Työajan tasoittumisjärjestelmästä ei ole aina mahdollista esittää perusteltua mielipidettä välittömästi. Tämän vuoksi työnantajan olisi varattava luottamusmiehelle tai muulle edellisessä kappaleessa mainitulle henkilölle riittävä aika luonnokseen perehtymiseen.

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

35 §. *Työvuoroluettelo.* Työnantajan olisi 1 momentin mukaan laadittava työajan tasoittumisjärjestelmän lisäksi myös työvuoroluettelo, josta käy työajan tasoittumisjärjestelmää yksityiskohtaisemmin ilmi kunkin työntekijän työ- ja lepoajat. Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo voisivat olla samassa asiakirjassa.

Työvuoroluetteloa laadittaessa olisi otettava huomioon työntekijöiden lakiin perustuvat lepoajat. Työvuoroluetteloon olisi merkittävä säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaika. Tämän lisäksi siinä olisi oltava

28 §:ssä tarkoitetun päivittäisen lepoajan ajankohta. Sen sijaan vuorokausilepoa tai viikoittaista vapaaaikaa ei luetteloon tarvitsisi merkitä erikseen, koska ne käyvät välillisesti ilmi säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdista. Edellä mainitut tiedot olisi merkittävä luetteloon täsmällisinä kellonaikoina lukuun ottamatta 13 §:n mukaista tai muuta sellaista työaikajärjestelyä, jonka mukaan työntekijä voi itse päättää työajan alkamisen ja päättymisen tai lepoajan ajankohdat tietyissä rajoissa.

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. Ehdotettu säännös vastaa voimassa olevaa lainsäädäntöä.

Työntekijöillä on usein työaikojensa ajankohtia koskevia toivomuksia. Tämän vuoksi ehdotetaan, että työntekijöiden edustajalle tai työntekijälle tulisi varata mahdollisuus lausua mielipiteensä työvuoroluettelosta sitä laadittaessa. Kuulemismenettely olisi sama kuin 30 §:n 2 momentissa on ehdotettu noudatettavaksi työajan tasoittumisjärjestelmän osalta. Työntekijöiden edustajaa tai työntekijää ei toisaalta ole käytännössä tarpeellista kuulla aina ennen työvuoroluettelon laatimista, vaan riittää, että mahdolliset toivomukset voidaan esittää silloin, kun niitä on. Kuulemismenettelyä olisi siis noudatettava ainoastaan, jos työntekijä tai hänen edustajansa niin vaatii.

Koska työntekijöiden kannalta on kohtuullista, että työpaikalla käyttöön tulevasta työvuoroluettelosta ilmoitetaan työntekijöille riittävän ajoissa, työvuoroluettelo olisi ehdotuksen 2 momentin mukaan saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua

ajanjakson alkamista. Säännös vastaa kauppatyöaikalain 12 c §:ssä ja voimassa olevan työaikalain 20 b §:ssä olevaa säännöstä. Työaikalaisa säännös on tosin rajoitettu koskemaan vain vuorotyötä ja periodityötä.

Työntekijän tulee yleensä voida luottaa siihen, että tiedoksi saatettua työvuoroluetteloa noudatetaan muuttamattomana. Työvuoroluettelon sitovuus ei kuitenkaan toisaalta saa olla esteenä työpaikan tuotanto-, palvelu- tai muun toiminnan järjestelyille, jotka ovat tarpeen ennalta arvaamattomien tapahtumien vuoksi. Nämä vastakkaiset näkökohdat on otettu huomioon 2 momentin viimeisessä virkkeessä. Siinä ehdotetaan, että työntekijöiden tietoon saatettua työvuoroluetteloa saataisiin yleensä muuttaa vain työntekijän suostumuksella. Työpaikan toiminnan turvaamiseksi työnantaja voisi kuitenkin muuttaa työvuoroluetteloa töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä, joka ei ole ollut työnantajan tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa. Ehdotetun 2 momentin ensimmäisestä virkkeestä seuraa, että työnantajan mainituilla perusteilla tekemä muutos olisi saatettava työntekijän tietoon niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Muutoksen perusteelta edellytettävän ennalta arvaamattomuuden vuoksi ei ole kuitenkaan mahdollista säätää täsmällistä vähimmäismäärää.

36 §. *Poikkeuslupa.* Eräät työt ovat niin epäsäännöllisiä, että 35 §:n mukaisen työvuoroluettelon laatiminen ei ole mahdollista. Tämän vuoksi pykälän 1 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voisi myöntää työvuoroluettelon laatimisesta vapautuksen osittain tai kokonaan, jos sen laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa. Säännös vastaa voimassa olevan työaikalain 20 §:n 1 momentin toisessa virkkeessä olevaa säännöstä.

Poikkeuslupajaoston olisi tutkittava, missä laajuudessa vapautus on tarpeellista myöntää. Usein on esimerkiksi mahdollista laatia työvuoroluettelo, josta ilmenevät työn alkamisaajat ja lepopäivät tai vähintään viikoittaisen vapaaajan ajankohta, vaikka täydellisen työvuoroluettelon tekeminen ei onnistuisi. Työvuoroluettelo ei kuitenkaan 35 §:n mukaan olisi enää velvollisuutta merkitä nimenomaisesti viikoittaisen vapaa-ajan ajankohtaa. Jotta myös sellaisten nykyisen käytännön mukaisten poikkeuslupien myöntämi-

nen olisi mahdollista, joissa työnantaja veloitetaan merkitsemään työvuoroluetteloain ainoastaan viikoittainen vapaa-aika, otettaisiin 1 momenttiin säännös, jonka mukaan poikkeusluvassa voidaan määrätä, että työvuoroluettelosta käy ilmi viikoittainen vapaa-aika.

Käytännössä poikkeuslupajaosto myöntää vapautuksen työvuoroluettelon laatimisesta määräajaksi. Mikäli olosuhteet työpaikalla eivät ole muuttuneet luvan myöntämisen jälkeen, nykyisen käytännön mukaan poikkeuslupajaosto jatkaa vapautusta lähes poikkeuksetta, jos työnantaja ja henkilöstö ovat vapautuksen jatkamisesta yhtä mieltä. Tällaisen rutiininomaisen käsittelyn poistamiseksi ehdotetaan 2 momenttiin otettavaksi säännös, jonka mukaan työnantaja ja 10 §:n 1 momentissa mainittu työntekijöiden edustaja voivat edellä kuvatussa tilanteessa sopia vapautuksen jatkamisesta toistaiseksi tai määräajaksi. Jos asiasta ei synny yhteisymmärrystä, voisi työnantaja hakea poikkeuslupaajan jatkoa poikkeuslupajaostolta 1 momentin mukaisesti.

Pykälässä ei ehdoteta poikkeuslupajaostolle oikeutta myöntää työnantajalle vapautusta työajan tasoittumisjärjestelmän laatimisesta. Tätä ei ole pidetty tarpeellisena, koska tasoittumisjärjestelmän laatimista ei voida pitää kohtuuttoman vaikeana ja ottaen huomioon, että lakiehdotuksessa ei ole rajoitettu työnantajan oikeutta tehdä siihen tarvittaessa muutoksia.

37 §. *Työaikakirjanpito.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta kirjata tehty työtyötunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Voimassa olevien työaikalakien työaikakirjanpitoa koskevat säännökset poikkeavat hieman toisistaan. Erot johtuvat lähinnä eri palkkaustapoihin liittyvästä erilaisesta kirjauskäytännöstä, eikä niillä ole asiallista merkitystä. Pykälän mukaan työnantaja voisi pitää työaikakirjanpidon kahdella vaihtoehtoisella tavalla, jotka vastaavat nykyistä lainsäädäntöä. Tilanteeseen parhaiten soveltuva kirjaustapa jätettäisiin työnantajan valittavaksi. Kumpikin kirjaustapa antaisi työntekijälle ja työsuojelutarkastuksen toimittajalle riittävät tiedot työtunneista ja niistä suoritetuista korvauksista.

Ehdotetun 39 §:n 2 momentin mukaan työntekijän kanssa olisi mahdollista tehdä tietyin edellytyksin sopimus lisä-, yli- ja sunnuntaityön maksamisesta erillisenä kuu-

kausikorvauksena. Työnantajan olisi merkittävä näissä tilanteissa kirjanpitoon ainoastaan arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Säännös vastaa voimassa olevan työaikalain 20 §:n 2 momentin säännöstä. Samoin työaikakirjanpitoon olisi merkittävä arvioitu aloittamis- ja lopettamistyön määrä, jos työnantaja ja työntekijä ovat tehneet 39 §:n 3 momentissa tarkoitetun sopimuksen.

Työnantajalla ei olisi pykälän perusteella velvollisuutta säilyttää vanhoja työvuoroluettelaita, työajan tasoittumisjärjestelmiä tai 10 ja 12 §:n mukaisia sopimuksia. Sen sijaan työaikakirjanpito sekä tieto työvuoroluetteloiden työntekijöitä koskevista merkinnöistä olisi 1 momentin mukaan säilytettävä vähintään 38 §:n mukaisen kanneajan päättymiseen asti. Rikoslain 47 luvun 2 §:n 1 kohdan mukaan työnantaja tai työnantajan edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta muuttaa, kätkee tai hävittää työaikakirjanpidon taikka tekee sen mahdottomaksi lukea, on tuomittava työaika-suojelurikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. Tämän vuoksi ehdotetaan, että työaikakirjanpitoa koskevassa säännöksessä säädettäisiin nimenomaisesti, että työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään 38 §:n mukaisen kanneajan päättymiseen asti.

Työaikakirjanpito olisi pykälän 2 momentin mukaan vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, olisi työsuojeluvaltuutetulla sama oikeus. Ehdotettu säännös vastaa voimassa olevaa lainsäädäntöä.

Lakiehdotuksen 10 ja 12 §:ssä annettaisiin työnantajalle ja työntekijöiden edustajalle oikeus tehdä paikallisia sopimuksia työajoista. Koska kyseisillä sopimuksilla voi olla suuri vaikutus työaikojen määräytymiseen yrityksessä, on katsottu tarpeelliseksi säätää, että työsuojelutarkastuksen toimittajalla ja työntekijöiden luottamusmiehellä olisi oikeus saada myös ne nähtäväkseen.

Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan olisi pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä. Oikeus saada selvitys työaikakirjanpidosta vastaa voimassa olevaa lainsäädäntöä. Työvuoroluettelon merkitys säännöllistä työaikaa 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, ehdotetaan, että työntekijällä tai hänen edustajallaan olisi oikeus saada tieto myös työvuoroluetteloiden työntekijää koskevista merkinnöistä.

Työsuojeluviranomaisilla olisi 43 §:n mukaan velvollisuus valvoa lain noudattamista. Tämän valvontatehtävän suorittaminen edellyttää mahdollisuutta saada nähtäväkseen keskeiset työaikajärjestelyjä koskevat tiedot. Pykälän 3 momentin mukaan työsuojeluviranomaiselle olisi pyydettyä toimitettava jäljennös työaikakirjanpidosta, 10 ja 12 §:n nojalla tehdystä sopimuksesta sekä 34 §:ssä tarkoitetusta työajan tasoittumisjärjestelmästä ja 35 §:ssä tarkoitetusta työvuoroluettelosta.

8 luku. Erinäiset säännökset

38 §. *Kanneaika.* Kaikissa kumottavaksi ehdotetuissa työaikalaeissa ovat erityiset kanneaikaa koskevat säännökset. Säännösten mukaan työntekijä menettää oikeutensa näihin lakeihin perustuviin eri saataviin, ellei hän laita kannetta vireille säädetyssä lyhyessä kanneajassa. Kanneajan pituus vaihtelee vuodesta kahteen. Kanneaika lasketaan sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka kuluessa saatava on syntynyt. Kanneajan todellinen pituus siis riippuu saatavan syntyhetkestä. Kanneaikaa koskevat säännökset ovat aiheuttaneet käytännössä joitakin tulkintaongelmia. Oikeuskäytännössä on katsottu, että palkkaustapa vaikuttaa työaikalakeihin perustuvien saatavien vanhentumiseen: kuukausipalkkaisen oikeus ylityökorvaukseen raukeaa kokonaisuudessaan lyhyessä kanneajassa, mutta suoritus- ja tuntipalkkaisen oikeus ylityökorvauksen perusosaan vanhentuu vasta yleisen 10 vuoden vanhentumisaajan kuluttua — vain oikeus korotusosaan raukeaa työaikalaisissa säädetyn lyhyen kanneajan kuluttua (KKO 1966 II 89, TN 711—64 ja KKO 1977 I 3).

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 korvaukseen on syntynyt. Perussääntö olisi siis samanlainen kuin voimassa olevassa työaikalainsäädännössä, mutta se koskee mainittuja korvauksia koko-

naisuudessaan: myös yli-, hätä- ja sunnuntai-työkorvauksen perusosaa palkkaustavasta riippumatta. Lyhyttä kanneaikaa on perusteltu lähinnä näyttövaikeuksilla: mitä kauemmin esimerkiksi työn tekemisestä ja varallolosta on kulunut aikaa, sen vaikeampi on oikeudenkäynnissä näyttää asioita toteen. Tämä koskee luonnollisesti myös esimerkiksi ylityökorvausten perusosaa.

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 säästövapaa-seen, 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.

Ylityö- ja muita työaikalakiin perustuvia saatavia vaaditaan käytännössä usein vasta työsuhteen päätyttyä. Työsopimuslain 47 e §:n mukaan kanne työsopimuksen lakkaamista koskevassa asiassa on pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen päättäminen on lain 47 c §:ssä säädettyllä tavalla toimitettu tai katsottava toimitetun. Kanneaika koskee kaikkia työsuhteen lakkaamista koskevia riita-asioita, jotka perustetaan työsopimuslakiin. Koska on tarkoituksenmukaista, että työsopimuksen päättämistä koskevien riita-asioiden yhteydessä käsiteltäisiin muutkin päättynyttä työsuhdetta koskevat erimielisyydet, ehdotetaan 3 momentissa, että työaikalakiin perustuvia riitaisia saatavia koskeva kanneaika yhtenäistettäisiin työsopimuslain 47 e §:ssä säädetyn kanneajan mukaiseksi.

Työsuhteen päätyttyä olisi työaikalakiin perustuvaa saatavaa koskeva kanne siis pantava saatavan raukeamisen uhalla vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen päättäminen on työsopimuslain 47 c §:ssä säädettyllä tavalla toimitettu tai katsottava toimitetun. Kanneajan alkamisen kytkeminen työsopimuksen päättämismoitukseen antamiseen, irtisanomis- tai purkamismoitukseen, johtaa siihen, että ehdotuksen 1 momentissa tarkoitettu vanhentumisaika voi joko pidentyä tai lyhentyä riippuen siitä, milloin työsopimuksen päättämismoitus annetaan tai katsotaan annetuksi. Kanneaika olisi kuitenkin aina riittävän pitkä.

Voimassa olevassa työaikalainsäädännössä säädettyjä kanneaikoja ei voida palauttaa ylimääräisin muutoksenhakukeinoin. Tähän ei ehdoteta muutosta.

39 §. *Säännösten pakottavuus. Poikkeaminen työsopimuksella.* Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi työaikalain pakottavuudesta. Sen mukaan sopimusehto, jolla vähennetään työntekijälle työaikalain mukaan tulevia etuja, olisi mitätön, jollei laissa nimenomaisesti säädetä toisin.

Pykälän 2 momentti vastaa voimassa olevan työaikalain 17 §:n 8 momentin ja 18 §:n 5 momentin viimeisen virkkeen säännöksiä, joiden nojalla johtavassa asemassa olevat toimihenkilöt ja työntekijät, joiden pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa ja valvoa työtä ja jotka eivät ota osaa tai vain tilapäisesti ottavat osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön, voisivat työnantajansa kanssa sopia yli- ja sunnuntaityöstä maksettavan korotetun palkan suorittamisesta muusta palkkauksesta erillisenä kiinteänä kuukausikorvauksena.

Pykälän 3 momentti on uusi. Se on katsottu perustelluksi, koska 20 §:ssä tarkoitettujen aloittamis- ja lopettamistöiden vaatima aika saattaa samankin työntekijän tekemänä vaihdella ja jäädä toisinaan hyvinkin lyhyeksi. Momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voisivat sopia 20 §:n 1 momentin 1 ja 3 kohdassa tarkoitettua aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettavan korvauksen maksamisesta muusta palkkauksesta erillisenä arviomääräisenä kiinteänä korvauksena. Tällainen erillinen kiinteä korvaus olisi maksettava palkanmaksukausittain. Työntekijän suojaksi ehdotetaan säädettäväksi, että erillisen kiinteän korvauksen tulisi vastata tasoltaan 22 §:n mukaan määräytyvää ylityökorvausta. Aloittamis- ja lopettamistyöhön käytettävä aika olisi siis arvioitava mahdollisimman tarkoin ja tämän arvion perusteella laskettava ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa vastaava kiinteä korvaus.

40 §. *Säännösten pakottavuus. Poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella.* Voimassa olevien työaikalakien mukaan valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä on mahdollisuus sopia muussa säännöllisestä työajasta sekä yli- ja sunnuntaityökorvauksista työntekijän laissa säädettyjä etuja vähentäen. Nämä järjestöjä kelpuuttavat säännökset ovat hajallaan eri lain kohdissa.

Pykälän 1 momentissa ehdotetaan edelleen laajennettavaksi sellaisten työnantaja- ja

työntekijäjärjestöjen, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, mahdollisuuksia työehtosopimuksissaan ottaa huomioon ala- ja yrityskohtaisetkin erityispiirteet ja -tarpeet. Tällaisten järjestöjen välisellä työehtosopimuksella — ja 1 §:n 2 momentin mukaan vastaavasti virkaehtosopimuksella — voitaisiin sopia työaikaan luettavasta ajasta, varallaoloajasta, liukuvan työajan liukuma-ajasta ja enimmäiskertymästä, lyhennetystä työajasta tehdyn sopimuksen kestosta, lisä- ja ylityöstä maksettavasta korvauksesta, 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 säädettyissä töissä, vuorotyöstä ja yövuoroista jaksotyössä, päivittäisistä lepoajoista, vuorokausilevosta, moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta, viikoittaisesta vapaa-ajasta ja siitä poikkeamisesta, sunnuntaityöstä, työajan tasoittumisjärjestelmästä, työvuoroluetteloista sekä kanneajasta.

Lakiehdotuksen 39 §:n 1 momentin yleissäännöksestä ja työehtosopimuslaista johtuu, että työehtosopimukseen sidottu työnantaja ei saisi soveltaa työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on vähennetty työntekijöiden etuja, niiden työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen. Lakiehdotuksen 39 §:n 1 momentin yleissäännöksestä ja työehtosopimuslain 17 §:n 1 momentin säännöksestä taas johtuu, että työnantaja ei saisi soveltaa niitä yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on vähennetty työntekijöiden laissa säädettyjä etuja.

Käytännön kannalta olisi hyvin hankalaa ellei mahdotontakin, jos työehtosopimukseen sidottu työnantajan tulisi samoissa töissä järjestää työajat eri tavoin riippuen siitä, sitooko se työehtosopimus, jota työnantaja on kaikilta muilta osin velvollinen noudattamaan kaikissa työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa työsuhteissa, työehtosopimuslain nojalla työntekijää vai eikö sido.

Työehtosopimus on eräänlainen kauppasopimus, jolla etu vaihdetaan toiseen etuun. Siten on oletettavaa, että työehtosopimus, jolla on vähennetty jollakin tavalla työntekijöiden laissa säädettyjä etuja, on sovitettu näiden kompensoimisesta jollakin tavalla.

Mainituilla perusteilla ehdotetaan 1 momentissa ensiksikin, että työehtosopimukseen

sidottu työnantaja saisi soveltaa työaikaista poikkeavia määräyksiä niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantaja on työehtosopimuslain nojalla velvollinen soveltamaan työehtosopimuksen määräyksiä. Tältä osin esitys vastaa voimassa olevaa työaikalainsäädäntöä. Lisäksi ehdotetaan, että työnantaja, joka on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta työehtosopimuslain 17 §:n nojalla, olisi myös oikeutettu noudattamaan niitäkin työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on vähennetty työntekijöiden etuja.

Toisinaan työehtosopimuksen lakatessa olemassa voimassa osapuolet eivät saavuta neuvotteluratkaisua, vaan syntyy niin kutsuttu sopimukseton tila, joka yleensä jää kuitenkin suhteellisen lyhytaikaiseksi. Erityisesti työaikajärjestelyjen kannalta olisi epätarvikituksenmukaista ja toisinaan myös hyvin vaikeaa muuttaa työehtosopimukseen perustuvat työaikajärjestelyt laissa säädetyn mukaisiksi. Ilman erityissäännöstä näin pitäisi kuitenkin menetellä, mutta vain niiden työehtosopimusmääräysten osalta, joilla on vähennetty työntekijöiden työaikaissa säädettyjä etuja. Tämä johtuu ehdotuksen 1 momentin yleissäännöksestä.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että niitä työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on vähennetty työntekijöiden työaikaissa säädettyjä etuja, saataisiin noudattaa vielä työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa näitä määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Yleensä sopimukseton tila jää verraten lyhytaikaiseksi. Toisinaan saattaa kuitenkin käydä niin, että osapuolet eivät pitkään aikaan saavuta yhteisymmärrystä. Ainakin periaatteessa on mahdollista, että sopimusratkaisua ei saavuteta lainkaan. Työaikaista poikkeavien sopimusehtojen soveltaminen on tällaisissa tapauksissa saatava lakkaamaan. Ehdotuksen 3 momentissa ehdotetaan, että sen työehtosopimuksen tehneillä osapuolilla, jonka voimassaolo on lakannut, olisi molemminpuolinen oikeus ilmoittaa toiselle osalliselle, että työehtosopimuksen niiden määräysten, joilla on vähennetty työntekijöiden työaikaissa säädettyjä etuja sekä näihin kiinteästi liittyvien määräysten soveltaminen, on lopetettava. Ilmoitusoikeus syntyisi kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun työeh-

tosopimus on lakannut olemasta voimassa. Näiden työehtosopimusmääräysten soveltaminen olisi lopetettava kahden viikon kuluttua ilmoituksesta tai kuluvan työajan tasoitumisjakson päättyessä, jos tämä on säännöllisen työajan tasoitumisen vuoksi tarpeen. Momentti koskee myös työsopimuslain 17 §:ssä tarkoitettuja työehtosopimuksia.

Pykälä ei vaikuta millään tavalla oikeuskäytäntöön perustuvaan työehtosopimusten jälkivaikutukseen. Työehtosopimuksen muut kuin edellä tarkoitetut määräykset sitovat edelleen työsopimuksen täyttämiseen velvoittavan normin nojalla.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi niistä viranomaisista ja julkisoikeudellisista yhteisöistä, joita pidetään 1 momentissa tarkoitettuihin työnantajien yhdistyksiin rinnastettavina ja joiden toimintapiiri käsittää koko maan ja joilla on kelpoisuus sopia toisin 1 momentissa tarkoitetuista pykälistä. Tällaisia tahoja ovat valtion neuvotteluviranomainen tai muu valtion sopimusviranomainen, kunnallinen työmarkkinalaitos ja evankelis-luterilainen kirkko sekä ortodoksinen kirkkokunta. Momentti vastaa voimassa olevan työaikalain 19 a §:n säännöstä. Säännösehdoituksessa on lisäksi otettu huomioon Ahvenanmaan maakunnan itsehallintolain 27 §:n 21 kohta, jonka mukaan valtakunnan työlainsäädäntö tulee noudatettavaksi Ahvenanmaan maakunnassa. Virkamiesoikeus taas kuuluu Ahvenanmaan maakunnan lainsäädäntövaltaan. Ahvenanmaan puolesta sopijaviranomaisena voivat olla Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta.

41 §. *Nähtävänäpito.* Pykälä on asiallisesti saman sisältöinen kuin kumottaviksi ehdotettujen lakien vastaavat säännökset.

42 §. *Rangaistussäännökset.* Ehdotetut rangaistussäännökset vastaavat voimassa olevan työaikalain säännöksiä.

43 §. *Valvonta.* Työaikalain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Pykälä on asiallisesti saman sisältöinen kuin voimassa olevien työaikalakien vastaavat säännökset.

Pykälässä ehdotetaan lisäksi nimenomaisesti säädettäväksi, että työsuojeluviranomaisten tulisi valvoa lain 10 ja 12 §:n nojalla säännöllisestä työajasta tehtyjä paikallisia sopimuksia. Työaikaakirjanpitoa koskevassa 37 §:ssä ehdotetaan lisäksi säädettäväksi, että työaikaakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai työntekijän 10

ja 12 §:n nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle. Työsuojeluviranomaiselle olisi lisäksi pyydettyä toimitettava jäljennös 10 ja 12 §:n nojalla tehdystä sopimuksesta. Tässä yhteydessä työsuojeluviranomainen voi selvittää sen, onko säännöllistä työaikaa koskeva paikallinen sopimus tehty lain sallimissa rajoissa. Työsuojeluviranomaisen tulee valvonnassaan kiinnittää huomiota myös työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyviin vaatimuksiin.

Paikallisen sopimuksen sisällön selvittäminen on tärkeää muun muassa ylityöntien laskemisen kannalta. Siltä osin kuin paikallinen sopimus perustuu työnantajaa työehtosopimuslain 4 §:n nojalla sitovan työehtosopimuksen kelpuuttavaan määräykseen, kuuluu paikallisen sopimuksen valvonta työehtosopimukseen sidotuille osapuolille.

44 §. *Tarkemmat määräykset.* Pykälä vastaa asiallisesti voimassa olevan työaikalain ja kauppatyöaikalain vastaavia säännöksiä.

9 luku. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

45 §. *Voimaantulo.* Lakiehdotuksen 45 §:ään on otettu tavanomainen voimaantulosäännös. Koska ylitöiden enimmäismääriä rajoitetaan kalenterivuositain, momentin toisessa virkkeessä ehdotetaan, että 19 § tulisi voimaan vuoden alusta.

46 §. *Kumottavat säännökset.* Työaikalaille ehdotetaan kumottaviksi työaikalaki, kauppatyöaikalaki, talonmiesten työaikalaki ja maatalouden työaikalaki. Lailla ehdotetaan kumottavaksi myös leipomotyölaki lukuun ottamatta 5 §:ää, sellaisena kuin se on 5 päivänä marraskuuta 1993 annetussa laissa (916/93). Vaikka leipomotyölaki kumottaisiin, hallituksen tarkoituksena on, että voimaan jäävän 5 §:n soveltamisessa noudatetaan leipomotyölain soveltamisalaa.

Hallitus ei ole katsonut aiheelliseksi ehdottaa muutoksia niihin lakeihin ja asetuksiin, joissa viitataan kumottaviksi ehdotettuihin työaikalakeihin. Tämän vuoksi pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että niissä tapauksissa, joissa laissa tai asetuksessa viitataan kumottaviksi ehdotettuihin lakeihin, olisi näiden sijasta sovellettava työaikalakia.

47 §. *Siirtymäsäännös.* Hallitusmuodon 12 §:ssä säädetään omaisuuden suojasta. Sannonallisista eroista huolimatta 12 §:n nykyinen säännös vastaa ennen perusoikeus uudistusta omaisuuden suojaa koskenutta

6 §:ää ja hallituksen esityksen (HE 309/93 vp) perustelujen mukaan nykyisen säännöksen tulkinnassa on mahdollista käyttää vakiintunutta tulkintalinjaa. Sopimusvapautta ei edelleenkään nimenomaisesti turvata hallitusmuodossa, mutta sitä turvataan välillisesti omaisuuslainsäädännön kautta. Perustuslakivaliokunnan vakiintuneen käytännön mukaan on pääsääntöisesti kiellettyä puuttua taannehtivasti yksityisten välisiin varallisuus-oikeudellisiin sopimussuhteisiin. Valiokunta on kuitenkin katsonut, että tavallisella lailla voidaan taannehtivasti selvittää ja täydentää voimassa olevia oikeussuhteita, jos siten ei tuoda aineelliseen oikeuteen mitään olennaista uutta (PeVL 13/86 vp, 4/87 vp ja 8/91 vp).

Työoikeudellisessa lainsäädännössä on perinteisesti lähdetty siitä, että lakimuutokset, joilla on vaikutusta työehtosopimusmääräyksiin, on saatettu voimaan siten, että niillä ei puututa olemassa olevien työehtosopimusten sisältöön. Voimaantulosäännöksissä on siten otettu huomioon työehtosopimusten sopimuskaudet. Omaksuttua menettelyä on perusteltu muun muassa perustuslaillisella omaisuuslainsäädännöllä. Myös eräät ILO:n sopimukset edellyttävät tämän kaltaista voimaansaattamismenettelyä. Tämän vuoksi 47 §:ssä ehdotetaan, että niissä töissä ja niillä aloilla, joiden osalta on tehty ennen tämän lain voimaantuloa työaikoja koskeva työehtosopimus tai joiden osalta tällaista sopimusta on noudatettava, laki tulisi, siltä osin kuin säännökset koskevat työehtosopimuksella sovitun asioita, voimaan sopimuskauden päätyttyä, jollei sopimuksia muuteta ennen sitä.

1.2. Laki kotitaloustyöntekijän työsuhteesta

9 §. *Työn teettäminen vuorokauden eri aikoina.* Kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n mukaan työn teettäminen on lähtökohtaisesti sallittu kello 6:n ja 21:n välisenä aikana. Lisäksi työntekijää saadaan pitää muuna aikana työssä erityisperustein, joita ovat 8 §:ssä tarkoitettu hätätyö, työntekijän suostumuksin tapahtuva varallaolo ja sen yhteydessä suoritettava työ sekä työntekijän suostumuksin tilapäisesti tehtävä työ, milloin erityisen tärkeä syy sitä vaatii.

Ehdotetun työaikalain 26 §:n mukaan työ,

jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, olisi yötyötä. Kotitaloustyöntekijän työsuhteesta tehtävässä työssä noudatettava työaika on tarkoituksenmukaista sopeuttaa ehdotetun työaikalain yötöyön määritelmään siten, että työn teettäminen olisi mahdollista ilman erityisperusteluja kello 23:een saakka. Tämän vuoksi ehdotetaan kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamista siten, että työn teettäminen olisi sallittua kello 6:n ja 23:n välisenä aikana.

2. Tarkemmat säännökset ja määräykset

Ehdotetun työaikalain 44 §:n mukaan valtioneuvosto voi antaa tarkempia määräyksiä kuljetuksen järjestämisestä yötyötä tekeville työntekijälle työvuoron alkamis- ja päättymisajankohtana. Lain 2 §:n 1 momentin 10 kohdan mukaan asetuksella voidaan säätää, että lakia sovelletaan joihinkin puolustuslaitoksen ja rajavartiolaitoksen virkamiehiin. Samoin asetuksella voidaan 2 §:n 3 momentin mukaan säätää, että lakia ei sovelleta virkamiehen tai viranhaltijan työhön, jossa toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta taikka virkamiehet tai viranhaltijat voivat itse päättää siitä.

Työaikadirektiivin mukaisesti asetuksella voidaan 26 §:n 2 momentin mukaan säätää, että erityisen vaarallisissa taikka ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa, jos työtä tehdään yötyönä. Koska asiasta voidaan sopia myös valtakunnallisella työehtosopimuksella, asetuksen antamistarve voidaan selvittää vasta lain voimaantulon jälkeen.

3. Voimaantulo

Ehdotetulla työaikalailla on tarkoitus toteuttaa työaikadirektiivin asettamat vaatimukset Suomessa. Työaikadirektiivi tulee voimaan 23 päivänä marraskuuta 1996. Ehdotetut lait tulisi saattaa voimaan ennen sitä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Työaikalaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Lain soveltamisala

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (320/70) 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Alle 18vuotiaan tekemään työhön sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/93).

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:

1) työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä;

2) työntekijöihin, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä;

3) työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä;

4) metsä-, metsänparannus- ja uittotyöhön eikä näihin liittyvään työhön lukuun ottamatta maastossa tehtävää koneellista metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyötä;

5) lasten päivähoidosta annetussa laissa (36/73) tarkoitettuun perhepäivähoitoon;

6) työnantajan perheenjäsenten työhön;

7) poronhoitoon;

8) kalastukseen ja siihen välittömästi liittyvään saaliin käsittelyyn;

9) työhön, jossa noudatettavasta työajasta on säädetty erikseen tai joka jonkin muun työaikaan koskevan lain soveltamisalaan kuuluvana on siinä vapautettu työajan rajoituksista; eikä

10) puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain (218/70) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten eikä rajavartiolaitoksen virkamiesten työhön, ellei asetuksella toisin säädetä.

Tämän lain 28 §:n 1 ja 2 momentin ja 29 — 32 §:n säännöksiä ei sovelleta moottoriajoneuvon kuljettajan työhön, jota koskee tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmu-kaistamisesta annettu neuvoston asetus (ETY) n:o 3820/85.

Asetuksella voidaan säätää, että tätä lakia 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.

3 §

Työneuvoston lausunto

Tuomioistuimen, työsuojelupiirin työsuojelutoimiston, työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestön taikka valtiovarainministeriön pyynnöstä työneuvosto antaa lausunnon tämän lain soveltamisesta tai tulkinnasta.

Tuomioistuin voi pyytää työneuvoston lausunnon omasta aloitteestaan tai asianosaisen vaatimuksesta.

2 luku

Työajaksi luettava aika

4 §

Työaika

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika

sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

Jäljempänä 28 §:ssä tarkoitettuja tai sopimukseen perustuvia päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta.

Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.

5 §

Varallaoloaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän on oltava asunnossaan tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohutuottomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Varallaolosta sovittaessa on sovittava myös siitä suoritettavasta korvauksesta. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset. Varallaoloon työntekijän asunnossa käytetystä ajasta on vähintään puolet korvattava joko rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavalla vapaa-ajalla.

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

3 luku

Säännöllinen työaika

6 §

Yleissäännös

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

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

7 §

Jaksotyöaika

Säännöllinen työaika saadaan 6 §:ssä sää-

detystä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia:

1) poliisi-, tulli-, posti-, tele-, puhelin- ja radiolaitoksissa, ei kuitenkaan näiden laitosten kone- ja korjauspajoissa eikä rakennustöissä;

2) sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa, huolto- ja muissa vastavissa laitoksissa sekä vankiloissa;

3) henkilö- ja tavarankuljetuksissa, kanavilla, kääntösilloilla ja losseilla;

4) aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyössä;

5) alusten koeajon aikana tehtävässä työssä;

6) maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä;

7) kotitaloustyössä;

8) vartiointityössä;

9) meijeriliikkeissä;

10) majoitus- ja ravitsemisliikkeissä; sekä

11) taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa, ei kuitenkaan näiden laitosten työpajoissa.

Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi voidaan säännöllinen työaika 1 momentissa säädetystä 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 kummankaan kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 128 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88 tuntia.

8 §

Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautisen 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 työaikaa pidentää enintään 13 tunniksi, jos työaika ei ylitä 22 tuntia pidennetyn työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.

9 §

Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Työnantaja tai sellainen työnantajien yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sekä työntekijöiden yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 6 — 8 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin noudetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluhan tasoittumisjakson päättyessä. Ilmoitus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluhan tasoittumisjakson päättymistä.

Mitä edellä tässä pykälässä säädetään työnantajasta sekä työnantajien yhdistyksestä, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sovelletaan vastaavasti asianomaiseen valtion sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelisluterilaiseen kirkkoon ja ortodoksisen kirkkokuntaan, seurakuntaan, seurakuntaliittoon ja muuhun seurakuntien yhtymään sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

10 §

Työsopimuslain 17 §:ssä tarkoitettuun työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimusta työsopimuslain 17 §:n nojalla,

ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai, jollei tällaista ole valittu, muu henkilöstön edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä, voivat sopia säännöllisen työajan järjestelyistä mainitussa työehtosopimuksessa määrättyllä tavalla ja siinä määrättyissä rajoissa. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia 1 momentissa tarkoitettun sopimuksen rajoissa sen yksityiskohtaisesta soveltamisesta.

Jos työntekijät eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä tai muuta edustajaa, työnantajan on varattava heille tilaisuus valita keskuudestaan edustaja ennen neuvottelujen aloittamista.

11 §

Paikallisen sopimuksen tekeminen

Edellä 10 §:ssä tarkoitettu sopimus säännöllisestä työajasta on tehtävä kirjallisesti, jolleivät sopijapuolet pidä sitä tarpeettomana tai jollei työehtosopimuksesta muuta johdu. Jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa, se on kuitenkin aina tehtävä kirjallisesti.

Toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Irtisanomisaika on kaksi viikkoa, jollei toisin ole sovittu. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

Edellä 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustajan tekemä sopimus on annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

12 §

Lakiin perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta

Jollei työehtosopimuksesta muuta johdu, työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuoro-

kautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään yhdellä tunnilla. Säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua keskimäärin 40 tunniksi viikossa enintään neljän viikon ajanjakson aikana. Viikoittainen työaika saa olla enintään 45 tuntia.

Maataloustyössä säännöllisen työajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tunniksi viikossa enintään kolmen kuukauden ajanjakson aikana.

13 §

Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä voivat 6 §:n 1 momentista sekä työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovitussa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumaraajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaikaa lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään kolme tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia. Edellä 1 momentissa mainittu enimmäiskertymä saa olla enintään 40 tuntia.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla.

14 §

Poikkeuksellinen säännöllinen työaika

Jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön, työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi antaa määräämillään ehdoilla luvan poiketa 6 §:n säännöksistä.

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on myös oikeus sopia 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa säännöllisestä työajasta 6 §:n säännöksistä poiketen 40 §:ssä säädettyllä tavalla.

Työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan

poikkeuslupajaosto voi määräämillään ehdoilla antaa luvan järjestää työaika 7 §:ssä säädettyllä tavalla sellaisissakin töissä, joita ei kyseisessä säännöksessä ole mainittu, jos se on välttämätöntä.

15 §

Lyhennetty työaika

Työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitopaaseen säädetään työsopimuslain 34 d—34 h §:ssä. Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitettu osa-aikatyöstä määraaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

16 §

Vuorokauden ja viikon vaihtuminen

Vuorokautena ja viikkona noudatetaan kalenterivuorokautta ja -viikkoa, jollei toisin sovita.

4 luku

Säännöllisen työajan ylittäminen

17 §

Lisä- ja ylityö

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä 6 tai 7 §:ssä säädettyä, 9, 10 tai 12 §:n nojalla sovittua tai 14 §:n mukaista säännöllistä työaikaa.

Ylityötä on työnantajan aloitteesta 1 momentissa tarkoitettua säännöllisen työajan lisäksi tehty työ.

18 §

Työntekijän suostumus

Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa

suostumuksensa määrätyn lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsuopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivinä.

Sopiessaan 5 §:ssä tarkoitetusta varallasta työntekijä antaa samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä.

19 §

Ylityön enimmäismäärät

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.

Työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitetut työntekijöiden edustajat tai henkilöstö taikka henkilöstöryhmä yhdessä voivat sopia lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa. Edellä 1 momentissa säädettyä 138 tunnin enimmäistuntimäärää ei saa kuitenkaan ylittää.

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksella sopia 1 momentissa säädetystä ajanjaksosta toisin. Työehtosopimukseen perustuva ajanjakso saa kuitenkin olla enintään 12 kuukautta, ja ylityön vuosittaisen enimmäismäärän tulee vastata 1 ja 2 momentissa säädettyjä enimmäismääriä.

20 §

Aloittamis- ja lopettamistyö

Aloittamis- ja lopettamistyöllä tarkoitetaan työtä:

1) joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa;

2) jota 39 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijä tekee välittömästi ennen kuin hänen johdettaviensa työaika alkaa tai sen päätyttyä; tai

3) joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työsuopimuksella. Sitä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa 19 §:ssä säädettyjen ylityön enimmäismäärien lisäksi.

21 §

Hätätyö

Kun ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumiseen, saa säädettyjä tai sovittuja säännöllisiä työaikoja pidentää siinä määrin kuin mainitut syyt sitä edellyttävät, kuitenkin enintään kahden viikon ajan.

Hätätyötä ei lueta 19 §:ssä tarkoitettuihin ylityöaikoihin. Hätätyössä saa myös poiketa 26—31 §:n sekä 33 §:n 1 momentin säännöksistä.

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta. Työnantajan on varattava työntekijöiden luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

22 §

Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

Säännöllisen työajan määräytyessä 6, 9, 10, 12 tai 13 §:ssä säädettyllä tavalla, on vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittävältä työtunneilta on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.

Työn jatkuttua jaksotyössä koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson, on 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloittamis- ja lopettamistyö mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhte

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 14 §:ssä tarkoitettuun poikkeuslupa- tai työehtosopimukseen, on luvassa tai sopimuksessa mainittava perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan.

23 §

Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaaajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä 22 §:ssä säädetään.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

Työnantaja ja työntekijä voivat 1 ja 2 momentissa säädetyistä poiketen sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään vuosilomalaan 4 a §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen. Vapaa-ajasta on tällöin soveltuvin osin voimassa, mitä vuosilomalaissa säädetään säästövapaasta.

24 §

Työsopimuksen päättymisen kesken tasoittumisjakson

Jos työaika on tämän lain nojalla määrätty tai sovittu keskimääräiseksi tai jos on sovittu liukuvasta työajasta, 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.

25 §

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 säädetyistä perusteista.

5 luku

Yö- ja vuorotyö

26 §

Yötyö

Työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä. Työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä ilmoitettava tälle säännöllisesti teettämästään yötyöstä. Yötyötä saa teettää:

- 1) jaksotyössä;
- 2) työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon;
- 3) työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello 1:een saakka;
- 4) yleisten teiden, katujen ja lentokenttien kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä;

5) apteekkeissa;

6) sanoma- ja aikakauslehdissä, uutis- ja kuvatoimistoissa sekä muissa tiedotusvälineissä tehtävässä työssä ja sanomalehtien jakelutyössä;

7) sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä yrityksissä, yhteisöissä tai säätiöissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa tai jotka ovat välttämättömiä vahinkojen estämiseksi tai niiden rajoittamiseksi;

8) turvetyömailla turpeen nostokautena;

9) sahalaitosten kuivaamoissa;

10) kasvihuoneiden ja kuivauslaitosten lämmityksessä;

11) työntekijän suostumuksella kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä, välittömästi kotieläinten poikimiseen ja sairauden hoitoon liittyvässä työssä sekä muussa sellaisessa maataloustyössä, jonka tekemistä ei sen luonteen vuoksi voida siirtää myöhemmäksi;

12) työntekijän suostumuksella leipomoissa; kello 5:n ja 6:n välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita;

13) työssä, jota sen luonteen vuoksi tehdään lähes yksinomaan yöllä; sekä

14) työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla ja sen määräämin ehdoin työssä, jossa työn tekninen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat.

Asetuksella säädettävissä tai 40 §:n 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella sovituihin erityisiin vaarallisissa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa, jos työtä tehdään yönä.

27 §

Vuorotyö ja yövuorot jaksotyössä

Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava 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. Työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi myöntää luvan poiketa siitä, mitä tämän momentin ensimmäisessä virkkeessä säädetään.

Jaksotyössä työntekijällä saa työvuorolu-

telon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuorota yötyötä. Yövuorolla tarkoitetaan työvuorota, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan.

6 luku

Lepoajat ja sunnuntaityö

28 §

Päivittäiset lepoajat

Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi, eikä työntekijän työpaikalla olo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, on hänelle annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikaltaan. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Jos työaika vuorotyössä tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika 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.

29 §

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana 6, 9, 10, 12 ja 13 §:ssä tarkoitetuissa töissä vähintään 11 tunnin sekä 7 §:ssä tarkoitetuissa töissä vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole 14 §:ssä tarkoitettu tai varallaloaikana tehty työ eikä jäljempänä säädetystä muuta johdu. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää myös

liukuvassa työajassa työntekijän päättäessä työhön tulonsa ja lähtönsä ajankohdista. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä voidaan siitä, mitä 1 momentissa säädetään, poiketa tilapäisesti, enintään kuitenkin kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan:

1) kun työntekijän työvuoro muuttuu 27 §:n 1 momentissa 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 ruuhkauipun 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.

Jos vuorokausilepoa on lyhennetty 2 momentissa säädetyllä perusteella, lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

30 §

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.

31 §

Viikoittainen vapaa-aika

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain

yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Tässä pykälässä säädetyistä voidaan poiketa, jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään kolme tuntia, sekä maatalouden kotieläinten hoitotyössä ja kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä.

32 §

Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen

Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan yrityksessä, yhteisössä tai säätiössä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, voidaan poiketa siitä, mitä 31 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Työntekijälle on korvattava 1 momentissa tarkoitettuun työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut 31 §:n 1 tai 2 momentissa säädettyä vapaa-aikaa. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen 25 §:ssä tarkoitettun ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus.

Jos maatalouden kotieläinten hoitotyössä tai kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä on poikettu siitä, mitä 31 §:n 1 tai 2 momentissa säädetään, saamatta jäänyt viikoittainen vapaa-aika on korvattava 2 momentissa säädetyllä tavalla.

33 §

Sunnuntaityö

Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos sitä laatunsa vuok-

si tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä tai jos siitä on työ sopimuksella sovittu taikka jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa.

Säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos työ on lisä-, yli- tai hätätyötä, on siitä suoritettava myös 22 tai 23 §:n mukaan määräytyvä korvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

Sunnuntaityöstä maksettavaa korotettua palkkaa laskettaessa on noudatettava, mitä 22 §:ssä säädetään ylityöstä maksettavan korotetun palkan laskemisesta.

7 luku

Työaika-asiakirjat

34 §

Työajan tasoittumisjärjestelmä

Jos säännöllinen työaika on järjestetty 6 §:n 2 momentissa taikka 7, 9, 10 tai 12 §:ssä tarkoitetulla tavalla keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava työntekijöiden luttamusmiehelle tai, jollei tällaista ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tai, jollei työpaikalla ole työsuojeluvaltuutettua, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

35 §

Työvuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 28 §:ssä tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Työ-

vuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Työvuoroluettelo laadittaessa on työntekijän tai tämän 34 §:n 2 momentissa tarkoitetun edustajan vaatimuksesta noudatettava, mitä mainitussa momentissa säädetään.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

36 §

Poikkeuslupa

Jos työvuoroluettelon laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa, työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi myöntää siitä vapautuksen osittain tai kokonaan. Poikkeuslupassa voidaan määrätä, että työvuoroluettelosta käy ilmi viikoittainen vapaa-aika.

Jos poikkeuslupajaosto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun vapautuksen, eivätkä työolosuhteet ole luvan myöntämisen jälkeen muuttuneet olennaisesti, työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia poikkeuslupajaoston myöntämän vapautuksen jatkamisesta.

37 §

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 39 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitettu sopimus, on luetteloon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään 38 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

Työaikakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai työntekijän 10 ja 12 §:n nojalla tekemä kirjallinen sopimus on

vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle tai, jollei tällaista ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä.

Työsuojeluviranomaiselle on pyydettyä toimitettava jäljennös työaikakirjanpidosta, 10 ja 12 §:n nojalla tehdystä sopimuksesta, 34 §:ssä tarkoitetusta työajan tasoittumisjärjestelmästä ja 35 §:ssä tarkoitetusta työvuoroluettelosta.

8 luku

Erinäiset säännökset

38 §

Kanneaika

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

Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästövapaa-aikaan, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava 1 momentissa säädetystä poiketen mutta siinä tarkoitetun seurauksen uhalla vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa.

Työsuhteen päättyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on saatavan raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen päättäminen on työsopimuslain 47 c §:ssä säädettyllä tavalla toimitettu tai katsottava toimitetun.

39 §

Säännösten pakottavuus. Poikkeaminen työsuopimuksella.

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu.

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 joh-

dettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön, saavat kuitenkin sopia, että 22 ja 33 §:ssä tarkoitetut korvaukset maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että 20 §:n 1 momentin 1 ja 3 kohdassa tarkoitusta aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettava korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena. Korvauksen tulee tasoltaan vastata 22 §:n mukaan määräytyvää ylityökorvausta.

40 §

Säännösten pakottavuus. Poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella.

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on kuitenkin sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, oikeus sopia toisin siitä, mitä 4 ja 5 §:ssä, 13 §:n 2 momentissa, 15 §:n 2 momentissa, 22—25 §:ssä, 26 §:n 1 momentissa sekä 27—35 ja 38 §:ssä säädetään. Tällaisia työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimuksen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava kahden viikon kuluttua ilmoituksesta tai, jos se säännöllisen työajan tasoittumisen vuoksi on tarpeen, tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien yhdistyksestä, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaiseen kirkkoon ja ortodoksiseen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

41 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki, sen nojalla annetut säännökset ja määräykset sekä poikkeusluvut samoin kuin käytössä oleva työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

42 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, työaikakirjanpitoa tai nähtävänäpitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, on tuomittava *työaika-rikkomuksesta* sakkoon.

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

Rangaistus 37 §:n 1 momentissa tarkoitettua työaikakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta työaika-rikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

Rangaistus 2 §:n 2 momentissa tarkoitettun neuvoston asetuksen ajoaika-rikkomuksesta säädetään Euroopan talousalueesta tehdyn sopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä ja sopimuksen soveltamisesta annetun lain 8 §:n 2 momentissa.

43 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista sekä 10 ja 12 §:n nojalla säännöllisestä työajasta tehtyjä paikallisia sopimuksia.

44 §

Tarkemmat määräykset

Valtioneuvosto voi antaa tarkempia mää-

räyksiä kuljetuksen järjestämisestä yötyötä tekeväille työntekijälle työvuoron alkamis- ja päättymisajankohtana.

9 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

45 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 . Lain 19 § tulee kuitenkin voimaan päivänä kuuta 199 .

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä sen täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

46 §

Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen seuraavat lait:

1) 2 päivänä elokuuta 1946 annettu työaikalaki (604/46);

2) 26 päivänä toukokuuta 1978 annettu kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki (400/78);

3) 24 päivänä huhtikuuta 1970 annettu talonmiesten työaikalaki (284/70);

4) 12 päivänä toukokuuta 1989 annettu maatalouden työaikalaki (407/89); sekä

5) 9 päivänä kesäkuuta 1961 annettu leipomotöyläki (302/61) lukuun ottamatta 5 §:ää, sellaisena kuin se on 5 päivänä marraskuuta 1993 annetussa laissa (916/93).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan 1 momentissa kumottuihin lakeihin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

47 §

Siirtymäsäännös

Niissä töissä ja niillä aloilla, joiden osalta on tehty ennen tämän lain voimaantuloa työaikoja koskeva työehtosopimus tai joiden osalta tällaista sopimusta on noudatettava, tämä laki tulee voimaan sopimuskauden päätyttyä, jollei sopimuksia muuteta ennen sitä.

2.

Laki**kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kotitaloustyöntekijän työsuhteesta 16 päivänä joulukuuta 1977 annetun lain (951/77) 9 §:n 1 momentti seuraavasti:

9 §

Työn teettäminen vuorokauden eri aikoina

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .

Työn teettäminen on sallittu kello 6:n ja
23:n välisenä aikana.

Helsingissä 22 päivänä huhtikuuta 1996

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

2.

Laki**kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kotitaloustyöntekijän työsuhteesta 16 päivänä joulukuuta 1977 annetun lain
(951/77) 9 §:n 1 momentti seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

9 §

9 §

*Työn teettäminen vuorokauden eri aikoina**Työn teettäminen vuorokauden eri aikoina*

Työn teettäminen on sallittu kello 6 ja kello 21 välisenä aikana.

Työn teettäminen on sallittu kello 6:n ja 23:n välisenä aikana.
