

Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaki ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

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

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

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

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

Esityksessä ehdotetaan säännöstä, joka mahdollistaisi lakisääteisen työaikapankin käyttöönotosta sopimisen kaikilla työpaikoilla riippumatta siitä, onko työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa työaikapankkia koskevia määräyksiä. Työaikapankilla tarkoitettaisiin työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa.

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

Työaikalainsäädäntö olisi edelleen pakottavaa oikeutta, mutta se kuitenkin sallisi laajasti laista poikkeamisen valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten välisillä työ- ja virkaehtosopimuksilla. Lisäksi laissa olisi säännökset järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavia määräyksiä.

Lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2020.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT.....	5
1 JOHDANTO.....	5
2 NYKYTILA.....	5
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö.....	5
2.1.1 Työaikalaki.....	5
2.1.2 Moottoriajoneuvon työntekijäkuljettajan työaikaa koskeva sääntely.....	11
2.1.3 Työaikalain ulkopuolinen työaikasääntely.....	13
2.2 Työ- ja virkaehtosopimuskäytäntö.....	14
2.3 Työaikojen kehitys Suomessa.....	15
2.4 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö.....	24
2.4.1 Euroopan unionin perusoikeuskirja.....	24
2.4.2 Tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi.....	24
2.4.3 Kansainvälisen työjärjestön työaikaa koskevat sopimukset.....	29
2.4.4 Euroopan sosiaalinen peruskirja.....	30
2.4.5 Eräiden maiden työaikaa koskeva lainsäädäntö.....	31
2.5 Nykytilan arviointi.....	35
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	36
3.1 Tavoitteet.....	36
3.2 Toteuttamisvaihtoehdot.....	38
3.3 Keskeiset ehdotukset.....	40
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	42
4.1 Yleistä.....	42
4.2 Taloudelliset vaikutukset.....	44
4.3 Työllisyysvaikutukset.....	51
4.4 Työelämävaikutukset.....	52
4.5 Tasa-arvovaikutukset.....	59
4.6 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset.....	63
5 ASIAN VALMISTELU.....	64
5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto.....	64
5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen.....	64
6 RIIPPUVUUS MUISTA ESITYKSISTÄ.....	67
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	69
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT.....	69
1.1 Työaikalaki.....	69
1 luku Soveltamisala	69
2 luku Työajaksi luettava aika ja varallaolo	74
3 luku Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt	79
4 luku Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika	85
5 luku Säännöllisen työajan ylittäminen sekä sunnuntaityö	93
6 luku Lepoajat	104
7 luku Työaika-asiakirjat	110
8 luku Säännösten pakottavuus	114
9 luku Erinäiset säännökset	121
10 luku Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset	124

HE 158/2018 vp

1.2	Laki puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta.....	125
1.3	Työsopimuslaki.....	126
1.4	Vuosilomalaki.....	126
1.5	Laki työntekijöiden lähettamisestä.....	126
1.6	Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista	127
1.7	Laki nuorista työntekijöistä.....	127
1.8	Työttömyysturvalaki.....	127
1.9	Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.....	127
1.10	Laki kuntouttavasta työtoiminnasta	127
1.11	Sairausvakuutuslaki	127
1.12	Laki puolustusvoimista	128
1.13	Valmiuslaki.....	128
1.14	Laki ammatillisesta koulutuksesta	128
1.15	Eläintautilaki.....	128
2	VOIMAANTULO.....	128
3	SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS.....	128
	LAKIEHDOTUKSET	133
1.	Työaikalaki.....	133
2.	Laki puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain muuttamisesta	151
3.	Laki työsopimuslain 11 a luvun 9 §:n muuttamisesta	152
4.	Laki vuosilomalain 2 §:n muuttamisesta.....	152
5.	Laki työntekijöiden lähettamisestä annetun lain muuttamisesta	153
6.	Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 9 §:n muuttamisesta.....	154
7.	Laki nuorista työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.....	155
8.	Laki työttömyysturvalain 4 luvun 3 §:n muuttamisesta	156
9.	Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 4 luvun 8 §:n muuttamisesta	156
10.	Laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 14 §:n muuttamisesta.....	157
11.	Laki sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:n ja 14 luvun 4 §:n muuttamisesta.....	157
12.	Laki puolustusvoimista annetun lain 44 §:n muuttamisesta.....	159
13.	Laki valmiuslain 93 §:n muuttamisesta.....	159
14.	Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 77 §:n muuttamisesta.....	159
15.	Laki eläintautilain 88 §:n muuttamisesta	160
	LIITTEET	162
	RINNAKKAISTEKSTIT	162
2.	Laki puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain muuttamisesta	162
3.	Laki työsopimuslain 11 a luvun 9 §:n muuttamisesta	163
4.	Laki vuosilomalain 2 §:n muuttamisesta.....	164
5.	Laki työntekijöiden lähettamisestä annetun lain muuttamisesta	165
6.	Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 9 §:n muuttamisesta.....	167
7.	Laki nuorista työntekijöistä annetun lain 4, 5 ja 11 §:n muuttamisesta	168
8.	Laki työttömyysturvalain 4 luvun 3 §:n muuttamisesta	169
9.	Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 4 luvun 8 §:n muuttamisesta	170
10.	Laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 14 §:n muuttamisesta.....	171
11.	Laki sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:n ja 14 luvun 4 §:n muuttamisesta.....	171

HE 158/2018 vp

12. Laki puolustusvoimista annetun lain 44 §:n muuttamisesta.....	173
13. Laki valmiuslain 93 §:n muuttamisesta.....	174
14. Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 77 §:n muuttamisesta.....	174
15. Laki eläintautilain 88 §:n muuttamisesta	175
LIITE	177
YHTEENVETO HALLITUKSEN ESITYKSEN KESKEISISTÄ VAIKUTUKSISTA	177

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

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

Myös voimassa olevassa työaikalaisissa (605/1996) lähtökohtana on säännösten vähimmäispakottavuus: sen 39 §:n mukaan sopimusehto, jolla vähennetään työntekijän lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, ellei laissa toisin säädetä. Työntekijän suojeluperiaate on toteutettu lainsäädännön vähimmäispakottavuudella.

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

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

Voimassa olevassa työaikalaisissa on otettu huomioon myös Euroopan unionin neuvoston antamat työaikadirektiivit (93/104/EY, 2000/34/EY sekä 2003/88/EY). Työaikadirektiivi koskee lähes kaikkia ammattiryhmiä. Direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle jäävät lähinnä merenkulkuala ja liikkuvassa työssä työskentelevät, joilla on omat työaika koskevat Eurooppatason säännöksensä. Raskaan liikenteen ajo- ja lepoaikoja koskee neuvoston asetus nro 2006/561 (ajoaika-asetus), edelliseen asetukseen liittyvä valvonta-asetus 2006/22 (ajopiirturiasetus) sekä raskaan liikenteen työaika koskeva direktiivi 2002/15/EY, jota sovelletaan myös yrittäjäkuljettajiin. Lisäksi eurooppalaiset työmarkkinajärjestöt ovat tehneet oman sopimuksen työajasta siviili-ilmailussa. Tämä sopimus on pantu täytäntöön Euroopan komission direktiivillä (2000/79/EY).

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

2 Nykytila

2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

2.1.1 Työaikalaki

Lain soveltamisala

Työaikalakia sovelletaan vain työ- tai virkasuhteessa tehtävään työhön. Työaikalaisissa ei ole omaa työsuhdetta koskevaa määritelmää, vaan työaikalain soveltaminen pohjautuu työsopi-

HE 158/2018 vp

muslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n mukaiseen työsuhteeseen. Lisäksi työaikalakia sovelletaan oppisopimussuhteessa olevan työntekijän työhön.

Työaikalain 2 §:ssä on luettelo töistä ja tehtävistä, joihin työaikalakia ei kuitenkaan sovelleta. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jää muun muassa työ, jossa noudatettavasta työajasta on säädetty erikseen tai joka jonkin muun työaikaa koskevan lain soveltamisalaan kuuluvana on siinä vapautettu työajan rajoituksista. Tällä perusteella esimerkiksi merityöaikalain (296/1976) tai työajasta kotimaan liikenteen aluksissa annetun lain (248/1982) soveltamisalaan kuuluva työ jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Työaikalain 2 §:n mukaan lakia ei myöskään sovelleta esimerkiksi työnantajan perheenjäsenen tekemään työhön tai johtavassa asemassa tehtyyn työhön. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jää niin ikään työntekijän kotonaan tekemä työ ja muu sellaisissa olosuhteissa tehtävä työ, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyä.

Työajaksi luettava aika

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

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

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

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

Säännöllinen työaika

Säännöllistä työaikaa koskevat säännökset ovat työaikalain 3 luvussa. Lain 6 §:n yleissäännöksen mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimääräisenä siten, että työaika tasoittuu 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Tasoittumisjakson ei tarvitse vastata kalenterivuotta, vaan se voi muodostua mistä tahansa 52 viikon mittaisesta ajanjaksosta edellyttäen, että tehdyn ylityön määrä voidaan selvittää kalenterivuositain. Keskimääräistä viikoittaista työaikaa käytettäessä työnantajan tulee ennalta laatia työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

Mahdollisuudesta poikkeukselliseen säännölliseen työaikaan säädetään työaikalain 14 §:ssä. Aluehallintovirasto voi antaa määräämillään ehdoilla luvan poiketa säännöllistä työaikaa kos-

HE 158/2018 vp

kevistä säännöksistä, jos työ on laadultaan sellaista, että sitä tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Myös valtakunnalliset työ- ja virkaehtosopimusosapuolet voivat sopimuksella poiketa säännöllistä työaikaa koskevista säännöksistä vastaavanlaisissa tapauksissa.

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

Jaksotyöksi voidaan järjestää työt poliisi-, tulli-, posti-, tele-, puhelin- ja radiolaitoksissa. Näiden laitosten kone- ja korjauspajoissa sekä rakennustöissä on kuitenkin sovellettava yleissäännöksen mukaista työaikaa. Jaksotyöksi voidaan työt järjestää myös sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa, huolto- ja muissa vastaavissa laitoksissa sekä vankiloissa. Edelleen henkilö- ja tavarankuljetuksissa, kanavilla, kääntösilloilla ja losseilla tehtävät työt, alusten koeajojen aikana suoritettavat työt sekä maastossa tehtävät koneelliset metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyöt on mahdollista järjestää jaksotyöksi. Jaksotyötä voidaan lisäksi teettää aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyössä. Myös työaikalain piiriin kuuluva kotitaloustyö voidaan järjestää jaksotyöksi. Niin ikään jaksotyön käyttäminen on mahdollista vartiointityössä, meijeriliikkeissä, majoitus- ja ravitsemisliikkeissä, taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa tehtävässä työssä. Aluehallintoviraston poikkeuslupapäätöksellä voidaan työ järjestää jaksotyöksi sellaisissakin töissä, joita ei ole mainittu luettelossa, jos luvan myöntäminen harkitaan välttämättömäksi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman selvityksen (Selvitys yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista, 2010) mukaan näiden lupien hakeminen aiheuttaa tällä hetkellä yrityskenälle vuosittain noin 1,3 miljoonan euron hallinnollisen taakan.

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

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

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

Työaikalain 15 §:ssä säädetään sopimukseen perustuvasta lyhennetystä työajasta.

Lisä- ja ylityö

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

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

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, joka on korkein työaikadirektiivissä sallittu ylityömäärä kutakin neljän kuukauden jaksoa kohden. Ylitöiden määrää on rajoitettu myös vuositasolla siten, että ylityötä saadaan teettää enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia enintään 80 tunnin lisäylityöstä kalenterivuodessa. Myöskään tällöin yhtenäkkään neljän kuukauden laskentajaksona ei voida ylittää 138 ylityötunnin rajaa.

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

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

Hätätyö

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

Yötyö

Yötyö on työtä, jota tehdään kello 23:n ja kuuden välisenä aikana. Yötyön teettäminen on sallittua ainoastaan laissa luetelluissa tapauksissa. Yötyötä saadaan teettää muun muassa jaksotyössä, kolmivuorotyössä, kaksivuorotyössä enintään kello 01 saakka, yleisten teiden, katujen ja lentokenttien kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä, apteekkeissa, tiedotusvälineissä tehtävässä työssä ja sanomalehtien jakelutyössä, toiminnan kannalta välttämättömissä huolto- ja korjaustöissä, turvetyömailla turpeen nostokautena, sahalaitosten kuivaamoissa, kasvihuoneiden ja kuivauslaitosten lämmityksessä, erilaisissa maataloustöissä työntekijän suostumuksella ja työssä, jota sen luonteen vuoksi tehdään lähes yksinomaan yöllä.

Lepoajat

HE 158/2018 vp

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

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

Työntekijällä on oikeus jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin mittaiseen keskeytymättömään lepoaikaan. Jaksotyössä työntekijälle on annettava vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika. Vuorokausilepoa koskevaa pääsääntöä ei sovelleta varallaoloaikana tehtyyn työhön.

Työnantaja ja työntekijöiden edustaja voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää myös liukuvan työajan järjestelmässä, jossa työntekijä voi itse päättää työhön tulonsa ja lähtönsä ajankohdista. Edellä esiteytyissä tilanteissa, poikkeuksellisen säännöllisen työajan järjestelmää lukuun ottamatta, lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Vuorokausilepoa koskevasta säännöksestä voidaan poiketa tilapäisesti, enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana, työn järjestelyiden tai toiminnan luonteen sitä edellyttäessä. Poikkeaminen on lisäksi mahdollista ainoastaan laissa mainituissa tilanteissa. Vuorokausilepoa tilapäisesti lyhennettäessä työntekijälle on annettava vähintään viiden tunnin lepoaika. Työntekijälle on lisäksi annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

Työntekijällä on oikeus kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävään keskeytymättömään vapaa-aikaan. Vapaa-aika on mahdollisuuksien mukaan sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikon aikana annettu vuosiloma, arkipyhä, työajan tasoittumisvapaa tai mikä tahansa muu vähintään 35 tunnin pituinen yhdenjaksoinen vapaa täyttää viikoittaiselle vapaa-ajalle asetetut vaatimukset.

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

Jos työntekijä on työskennellyt viikoittaisen vapaan aikana, hänelle on korvattava työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut vapaa-aikaa. Viikoittaisen vapaa-ajan menettäminen on korvattava joko rahana tai vapaana.

Sunnuntaityö

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

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

Työaikalainsäädännön pakottavuus

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

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

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

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

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

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

HE 158/2018 vp

Kolmas työaikalaisissa mainittu sopimisen taso on yksilöllinen työsopimus, jolla voidaan sopia muun muassa liukuvan työajan käyttöön otosta (13 §), lisä- ja ylityöstä maksettavan palkan vaihtamisesta vapaa-aikaan sekä vapaan yhdistämisestä vuosilomalaisissa (162/2005) säädettyyn säästövapaaseen (23 §) ja säännöllisen työajan pidentämisestä enintään tunnilla siten, että säännöllinen työaika tasoittuu 40 tuntiin viikossa neljän viikon aikana ja viikoittainen enimmäistyöaika on 45 tuntia (12 §).

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

Viranomaiset

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

Työneuvosto voi antaa lausuntoja työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annettussa laissa (400/2004) säädettyjen tahojen kirjallisesta pyynnöstä muun muassa työaikalain soveltamisesta ja tulkinnasta. Kirjallisen lausuntopyynnön työaikalain soveltamisesta ja tulkinnasta työneuvostolle voi esittää mikä tahansa tuomioistuin, aluehallintovirasto, työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö, valtion työmarkkinalaitos, kirkon työmarkkinalaitos, kunnallinen työmarkkinalaitos, Ahvenanmaan maakunnan hallitus tai Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta.

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

2.1.2 Moottoriajoneuvon työntekijäkuljettajan työaikaa koskeva sääntely

Moottoriajoneuvon kuljettajan työajoista säädetään sekä työaikalaisissa että EU-tasolla suoraan sovellettavalla asetuksella tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta ja neuvoston asetusten (ETY) N:o 3821/85 ja (EY) N:o 2135/98 muuttamisesta sekä neuvoston asetuksen (ETY) N:o 3820/85 kumoamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 561/2006 mukaan (jäljempänä *ajo- ja lepoaika-asetus*). Lisäksi moottoriajoneuvon kuljettajan työaikoja koskee Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/15/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä (jäljempänä *maantieliikenteen työaikadirektiivi*). Myös alan

yleissitovissa työehtosopimuksissa on tarkempia määräyksiä työntekijöiden työajasta. Sääntely muodostaa kiinteän kokonaisuuden, jota on tässä yhteydessä tarkasteltava yhdessä.

Kansallisesti työaikalakia sovelletaan kaikkiin työsuhteisiin moottoriajoneuvon kuljettajiin, jos laissa ei ole toisin säädetty. Työaikalain 2 §:n 2 momentin perusteella työaikalain säännöksiä moottoriajoneuvon kuljettajan päivittäisestä lepoajasta, vuorokausilevosta, viikoittaisesta vapaa-ajasta ja siitä poikkeamisesta ei sovelleta lainkaan sellaisen moottoriajoneuvon kuljettajan työhön, johon sovelletaan EU:n ajo- ja lepoaika-asetusta, sillä ajo- ja lepoaika-asetuksessa säädetään sen soveltamisalaan kuuluvien kuljettajien lepoajoista kattavasti.

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

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

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

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

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

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

HE 158/2018 vp

tiivissä on säännökset työaikakirjanpidosta, seuraamuksista sekä säännös oikeudesta antaa direktiiviä edullisempia kansallisia säännöksiä ja määräyksiä.

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

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

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

Maantieliikenteen työaikadirektiivi mahdollistaa direktiivissä määritellystä enimmäistyöajasta sekä yötyöstä poikkeamisen. Suomessa työmarkkinaosapuolet ovat sopineet työaikalain perusteella poikkeuksista alaa koskevilla keskeisillä yleissitovilla työehtosopimuksissa muun muassa maanteiden yöllisten runkokuljetusten mahdollistamiseksi.

2.1.3 Työaikalain ulkopuolinen työaikasääntely

Merityössä sovellettava työaikalainsäädäntö

Merityösopimuslain soveltamisalaan kuuluvissa työsuhteissa työ- ja lepoajat määräytyvät merityöaikalain tai kotimaanliikenteen työajasta annetun lain mukaan. Merenkulun työsuhteissa sovellettava lainsäädäntö perustuu pitkälti ILO:n merityöyleissopimuksen määräyksiin ja EU:n merityötä koskeviin direktiiveihin. Merityössä ei sovelleta lainkaan työaikalain säännöksiä.

Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen virkamiehiin sovellettava työaikasäännökset

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 10 kohdassa on säädetty, että lakia ei sovelleta puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain (218/1970) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten eikä rajavartiolaitoksen virkamiesten työhön, ellei asetuksella toisin säädetä. Valtion virkamiesten työaika-asetuksen (822/1996) 2 §:ssä onkin erikseen säädetty, mitkä puolustusvoimien virkamiehet kuuluvat työaikalain piiriin. Valtaosa puolustusvoimien virkamiehistä kuuluu puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain piiriin.

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

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

Valtion virkamiesten työaika-asetuksella työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle rajatut virkamiehet

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

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetus

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetuksen (33/1998) 1 §:n mukaan työaikalakia ei sovelleta Suomen evankelis-luterilaisen kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän julis- tus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- ja diakoniatyötä välittömästi tekevien viranhaltijoiden työssä. Työsuhteiseen henkilöstöön sovelletaan sitä vastoin työaikalain säännöksiä laissa säädetyn ra- jauksin.

2.2 Työ- ja virkaehtosopimuskäytäntö

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

Valtakunnallisissa työehtosopimuksissa on varsin laajasti käytetty sopimismahdollisuuksia hyväksi ja tällä tavoin tehty alakohtaisia soveltamisratkaisuja. Työaikamääräykset ovat työeh- tosopimusten ydinaluetta kaikilla toimialoilla.

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

Keskusjärjestöjen solmimassa kilpailukyky sopimuksessa keskusjärjestöt ilmaisivat olevansa yhtä mieltä siitä, että työehtosopimuksissa tulee edistää paikallista sopimista ja parantaa siinä yhteydessä henkilöstön edustajien toimintaedellytyksiä. Keskusjärjestöt pitivät tärkeänä, että työehtosopimusosapuolet neuvottelevat siitä, miten paikallisen sopimisen edellytyksiä voidaan lisätä alakohtaisissa työehtosopimuksissa. Kevään 2016 työehtosopimusneuvotteluissa työaikapankkia koskevia määräyksiä sovittiin 56 työehtosopimukseen, ja työajoista sopimista lisättiin 65 työehtosopimuksessa. Lisäksi kilpailukyky sopimukseen liittyen sovittiin työajan pidentämisestä, usein paikallisesti sovittavalla tavalla.

2.3 Työaikojen kehitys Suomessa

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

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

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

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

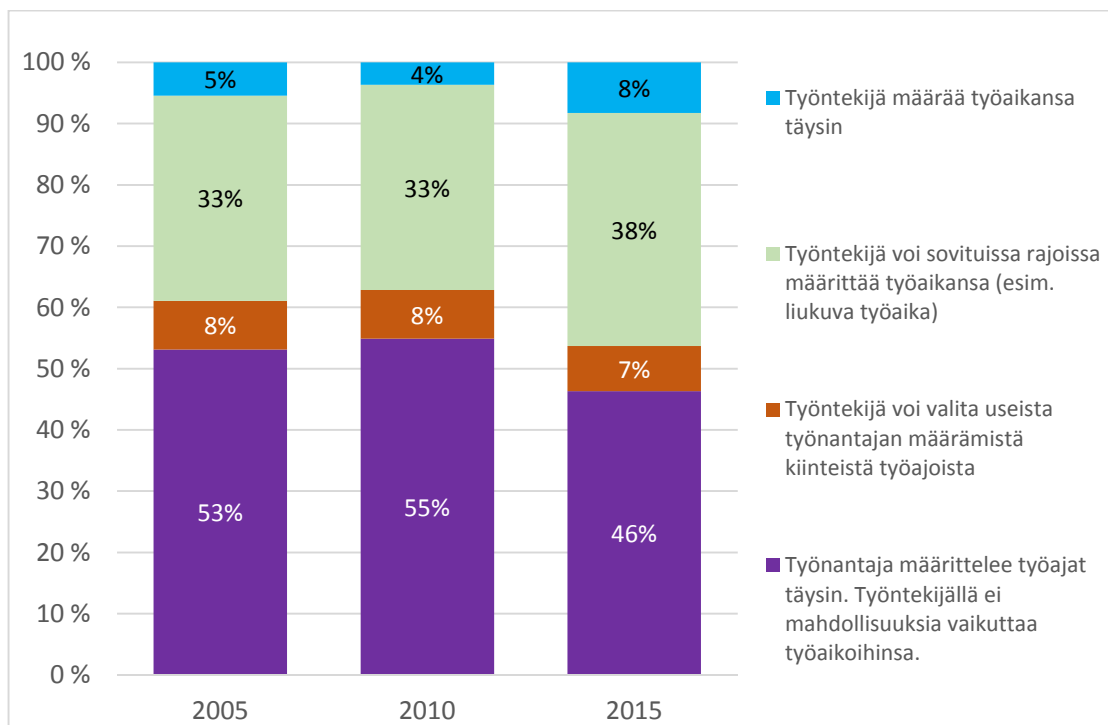
Niin ikään työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ovat puoltaneet joustavien työaikajärjestelyjen mahdollisuuksien lisäämistä lainsäädäntöön. Esimerkiksi käytössä olevat liukuvan työajan järjestelyt, jossa työntekijä saa päättää työhöntuolonsa ja työstä lähtemisensä ajat, ovat merkittäväällä tavalla lisänneet työntekijän mahdollisuuksia sovittaa yhteen työn ja yksityiselämän tarpeita. Eurooppalaisen toimipaikkatutkimuksen (Riedmann, ym. 2010) mukaan Suomessa kahdeksan kymmenestä yrityksestä tarjoaa henkilöstölleen jonkinlaisia työaikajoustoja. Yleisin työntekijälähtöinen joustomuoto on liukuva työaika, jossa työntekijä voi määrättyissä rajoissa vaikuttaa töihin tulo- ja lähtöaikoihinsa. Liukuvan työajan yhteyteen kuuluu tavallisesti myös työaikapankki ja sen myötä mahdollisuus käyttää saldovapaita. Työaikajoustot kattavat myös suurimman osan henkilöstöstä niissä yri-

tyksissä, joissa työaikajoustoja käytetään. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen (2013) mukaan naisista 59 prosenttia ja miehistä 66 prosenttia katsoo voivansa vaikuttaa työhöntulo- ja lähtöaikoihinsa vähintään puolella tunnilla. Toisaalta vuonna 2013 palkansaajista vain 33 prosenttia koki voivansa vaikuttaa työhöntulo- ja lähtöaikoihinsa tarpeeksi omien tarpeiden mukaan. Sukupuolittain tarkasteltuna 39 prosenttia miehistä ja vain 29 prosenttia naisista koki työaikajärjestelynsä tarpeeksi joustaviksi. Lisäksi osuus työntekijöistä, jotka voivat vaikuttaa työaikaansa, on pysynyt lähes muuttumattomina koko 2000-luvun, vaikka juuri viimeisen 15 vuoden aikana teknologian tuomat mahdollisuudet ovat vapauttaneet työntekoa ajasta ja paikasta riippumattomaan suuntaan. Vuoden 2016 työolobarometrin mukaan jopa 70 suomalaisista palkansaajista voisi vaikuttaa tulo- tai lähtöaikoihinsa.

Kuviosta 1 ilmenee, miten palkansaajien työaikajärjestelyt ovat jakautuneet Suomessa Euroopan työolotutkimuksen mukaan. Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiö Eurofoundin toteuttamassa Euroopan työolotutkimuksessa työaikajärjestelyt on jaettu neljään luokkaan. Ensimmäisessä luokassa työnantaja määrittelee työajat täysin, jolloin työntekijällä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihinsa. Vuosina 2005 ja 2010 tällaisten täysin joustamattomien työaikajärjestelyjen piirissä oli yli puolet palkansaajista. Vuonna 2015 vastaava osuus oli hieman alle puolet, mikä tukee väitettä, että joustavammat työaikajärjestelyt ovat yleistyneet Suomessa. Toisessa joustoluokassa ovat puolestaan henkilöt, jotka voivat valita useista työnantajan määräämistä kiinteistä työajoista. Toisen luokan työaikajärjestelyjen piirissä on vuosittain ollut alle kymmenen prosenttia palkansaajista. Kolmannessa luokassa työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrittää oman työaikansa. Kolmanteen luokkaan kuuluvat siten myös liukuvan työajan piirissä olevat, joita oli kuvion 1 mukaan yli 30 prosenttia kaikkina tutkimusvuosina. Vuonna 2015 näiden osuus oli suurin, eli hieman alle 40 prosenttia. Neljännessä joustoluokassa työntekijä määrittelee työaikansa itse, eli nauttii täydestä työaika-autonomiasta. Vuosina 2005 ja 2010 näitä henkilöitä oli noin viisi prosenttia palkansaajista, mutta vuonna 2015 osuus oli jo lähes 10 prosenttia.

Havainnot Euroopan työolotutkimuksessa tukevat väitettä, että työntekijälähtöiset työaikajoustit ovat tarkastelujaksolla yleistyneet Suomessa. Karkeasti jaoteltuna joustavien työaikajärjestelyjen piirissä vuonna 2015 Suomessa oli noin 46 prosenttia palkansaajista. Osuus saadaan laskemalla yhteen liukuvan työajan piirissä olevien ja täysin itse työajoistaan päättävien osuudet. Ero vuoteen 2005 on seitsemän prosenttia, mikä on kutakuinkin linjassa Tilastokeskuksen arvion kanssa joustavien työaikojen kehityksestä Suomessa työolotutkimukseen perustuen (Sutela ja Lehto, 2014). Toisaalta Euroopan työolotutkimus antaa Tilastokeskuksen työolotutkimusta tai työolobarometriä pessimistisemmän kuvan työntekijälähtöisesti joustavien työaikajärjestelyjen piirissä olevien palkansaajien osuudesta. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan joustavien työaikajärjestelyjen piirissä oli vuosina 2008 ja 2013 yli 60 prosenttia palkansaajista. Ero voi osin johtua työolotutkimusten erilaisista kysymyksenasetteluista.

Kuvio 1. Työaikajärjestelyt Suomessa (Euroopan työolotutkimus)



Taulukosta 1 ilmenee, että täysin joustamattomien työaikajärjestelyjen piirissä olevien palkansaajien osuus oli Suomessa sekä Ruotsin että Norjan osuuksia suurempi vuonna 2015. Vastavasti liukuvan työajan piirissä olevien osuus oli Suomessa pienin. Ruotsissa oli vähiten täysin joustamattomien työaikajärjestelyjen piirissä työskenteleviä palkansaajia. Ruotsissa ainoastaan 33 prosenttia miehistä ja 35 prosenttia naisista ei pystynyt vaikuttamaan työaikoihinsa. Ero Suomeen on keskimäärin 12,5 prosenttia.

Liukuvan työajan piirissä oli vuonna 2015 Ruotsissa ja Norjassa likimain saman suuruinen osuus palkansaajista. Suomen osuus poikkeaa näistä osuuksista sekä miesten että naisten osalta. Toisaalta Norjassa itse työaikansa määrittävien palkansaajien osuus oli pienin sekä miehillä että naisilla.

Sukupuolten väliset erot korostuvat niiden palkansaajien osalta, jotka määrittävät työaikansa itse. Suomessa naisista vain 6 prosenttia koki pystyvänsä täysin määrittämään työaikansa, kun vastaava osuus oli miehillä 12 prosenttia. Vastaava ero korostuu myös Ruotsissa. Naisten osuudet ovat puolestaan suurempia työaikajärjestelyissä, joissa työntekijä voi valita useista työnantajan määräämistä kiinteistä työajoista.

Taulukosta 1 ilmenevät sukupuolten väliset erot ovat linjassa Tilastokeskuksen työolotutkimukseen perustuvien havaintojen kanssa. Sutelan ja Lehdon (2014) mukaan vuosina 1984—2013 naisilla on Suomessa ollut miehiä merkittävästi heikommät mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihinsa. Naisten ja miesten välinen ero ei myöskään ole kuroutunut umpeen, vaan on päinvastoin hieman suurentunut.

HE 158/2018 vp

Erot Suomen ja Ruotsin välillä eivät rajoitu vain muutamaan ammatti- ja toimialaan. Ruotsissa työajat joustavat Suomea enemmän lähes kaikissa ammatti- ja toimialaluokissa. Ruotsissa esimerkiksi pääsääntöisesti suorittavaa työtä tekevästä prosessi- ja kuljetustyöntekijöistä täysin määrättyjen työaikojen piirissä vain 60 prosenttia kun vastaava osuus on Suomessa noin 68 prosenttia. Ero Suomen ja Ruotsin välillä on samaa suuruusluokkaa myös asiantuntijatyössä.

Taulukko 1. Joustavat työaikajärjestelyt sukupuolittain Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa (Euroopan työolotutkimus 2015)

		Suomi	Ruotsi	Norja
Työnantaja määrittelee työajat täysin. Työntekijällä ei mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihinsa.	Miehet	46 %	33 %	37 %
	Naiset	47 %	35 %	41 %
Työntekijä voi valita useista työnantajan määräämistä kiinteistä työajoista	Miehet	5 %	7 %	10 %
	Naiset	9 %	9 %	11 %
Työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrittää työaikansa (esim. liukuva työaika)	Miehet	37 %	44 %	45 %
	Naiset	38 %	46 %	43 %
Työntekijä määrää työaikansa täysin	Miehet	12 %	16 %	8 %
	Naiset	6 %	10 %	5 %

Suurimmalla osalla suomalaisista palkansaajista on siis mahdollisuus ainakin jossain määrin vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Taulukosta 2 ilmenee, että suurin vapaus päättää omista työajoistaan on johtajilla, joista 23 prosenttia ilmoittaa pystyvänsä määräämään työaikansa täysin ja 66 prosenttia pystyy määrittämään työaikansa sovituisissa rajoissa. Suomessa ylimmät johtajat ovat voimassa olevan lain mukaan työaikalin soveltamisen ulkopuolella. Korkea asema työpaikalla voi myös itsessään sisältää mahdollisuuden päättää työajoista vapaasti. Toisaalta 11 prosenttia johtajista kokee, ettei voi vaikuttaa työaikoihinsa ollenkaan. Osa johtajista saattaa kokea joustavansa työtehtäviensä suhteen niin paljon, ettei vapautta päättää omista työajoista todellisuudessa ole.

Toiseksi joustavimmat työaikajärjestelyt ovat vaativaa asiantuntija- ja tietotyötä tekevillä erityisasiantuntijoilla. Taulukon 2 mukaan puolet erityisasiantuntijoista voi määrittää työaikansa sovituisissa rajoissa, ja kahdeksan prosenttia määrittää työaikansa itse. Toisaalta jopa 37 prosenttia erityisasiantuntijoista kokee, ettei voi vaikuttaa työaikoihinsa ollenkaan, ja kuusi prosenttia on joidenkin muiden kiinteiden työaikajärjestelyjen piirissä. Esimerkiksi Ruotsissa vain noin 20 prosenttia erityisasiantuntijoista kokee, ettei pysty vaikuttamaan työaikoihinsa ollenkaan. Erityisasiantuntijoita työskentelee paljon tehtävissä, joissa työ ei tavallisesti ole aikaan tai paikkaan sidottua. Havainto Ruotsin ja Suomen välisistä eroista erityisasiantuntijoiden työaikajärjestelyissä antaa tukea näkemykselle, ettei työntekijälähtöisten työaikajousten käyttö henkilöstöstrategiana ole Suomessa saavuttanut vielä maksimiaan.

Taulukosta 2 ilmenee, että joustamattomimmat työaikajärjestelyt ovat palvelu- ja myyntityöntekijöillä. Palvelutyötä tekeviin kuuluvat esimerkiksi vuorotyötä tekevät sairaanhoitajat ja lä-

HE 158/2018 vp

hihoitajat. Esityksen mukaisella liukumarajojen laajentamisella, työaikapankilla ja uudella joustotyöllä ei nähdä olevan merkittävästi vaikutuksia tähän työntekijäryhmään.

Prosessi- ja kuljetustyöntekijöistä jopa 68 prosenttia kokee, ettei pysty vaikuttamaan työaikoihinsa. Liukumien laajentaminen ei siis koske valtaosaa heistä. Vastaava osuus on Ruotsissa hieman alle 60 prosenttia, mikä niin ikään voi tukea väitettä, että Suomi on Ruotsia jäljessä työntekijälähtöisten joustojen hyödyntämisessä.

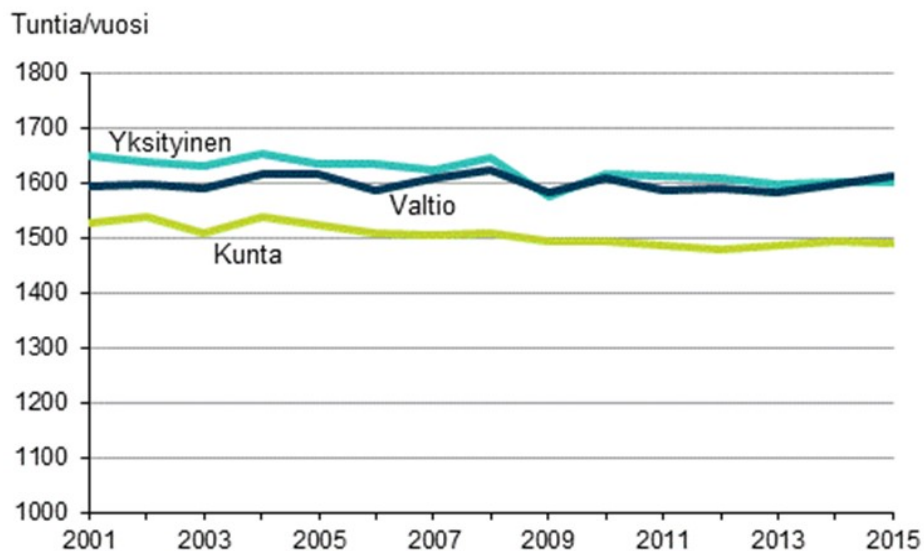
Ruotsissa työajat ovat Suomea joustavampia kaikilla ammatti- ja toimialoilla. Suomalaisessa työelämässä ei siis välttämättä vielä hyödynnetä täysin työaikajoustojen tuomia mahdollisuuksia. Täten uuden työaikalain myötä joustot voivat yleistyä myös niillä aloilla, joilla niitä ei ole tähän mennessä juuri käytetty.

Taulukko 2. Työaikajärjestelyt ammattiluokittain Suomessa (Euroopan työolotutkimus)

	Työnantaja määrittelee työajat täysin. Työntekijällä ei mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihinsa.	Työntekijä voi valita useista työnantajan määräämistä kiinteistä työajoista	Työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrittää työaikansa (esim. liukuva työaika)	Työntekijä määrää työaikansa täysin
Armeija	36 %	18 %	36 %	9 %
Johtajat	11 %	0 %	66 %	23 %
Erityisasiantuntijat	37 %	6 %	50 %	8 %
Asiantuntijat	40 %	8 %	47 %	6 %
Toimisto- ja asiakaspalvelu	43 %	7 %	45 %	5 %
Palvelu- ja myynti-työntekijät	67 %	16 %	15 %	3 %
Maanviljelijät, metsätyöntekijät	62 %	3 %	29 %	6 %
Rakennus-, korjaus- ja valmistus	65 %	3 %	26 %	5 %
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	68 %	8 %	23 %	2 %
Muut työntekijät	64 %	8 %	22 %	6 %

Keskimääräinen työaika on Suomessa viime vuosikymmeninä hieman lyhentynyt (kuvio 2). Vuonna 1993 työtunteja palkansaajaa kohti oli keskimäärin 1627, kun vuonna 2015 palkansaajien tehty vuosityöaika oli keskimäärin 1574 tuntia.

Kuvio 2. Tehdyt työtunnit sektoreittain

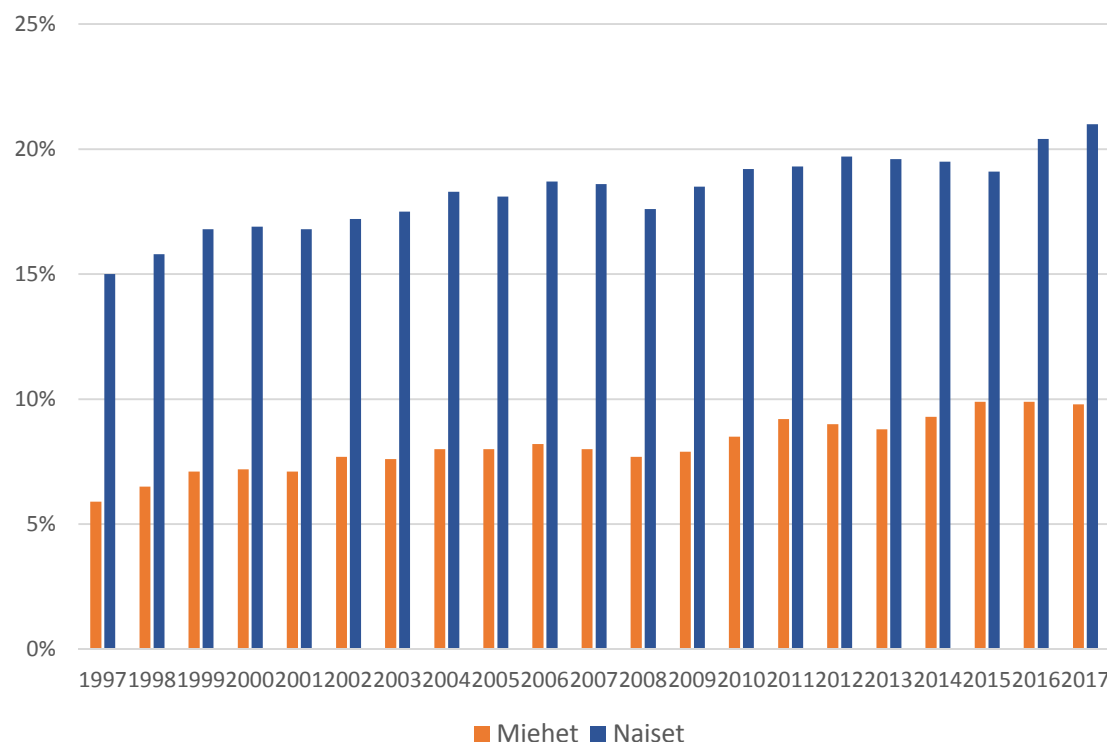


Tehdyt työntunnit ovat vähentyneet varsinkin yksityisellä sektorilla. Valtiolla työtunnit ovat pysyneet kutakuinkin vakiona läpi tarkasteltavan ajanjakson. Kuntasektorilla trendi on laskeva, mutta ei niin merkittävästi kuin yksityisellä sektorilla.

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

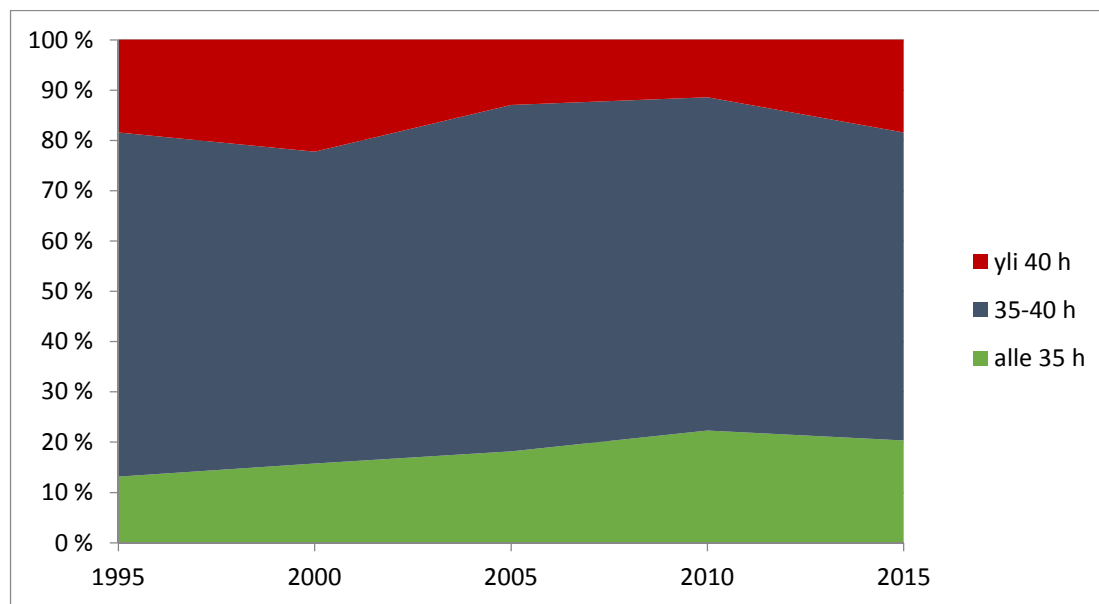
Osa-aikatyön tekeminen on lisääntynyt Suomessa merkittävästi viimeisen 20 vuoden aikana (kuvio 3). Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2017 jopa 29 prosenttia suomalaisista palkansaajista teki osa-aikatyötä. Vielä vuonna 1990 osuus oli 17 prosenttia.

Kuvio 3. Osa-aikatyötä tekevien osuus palkansaajista (15–64 v.) sukupuolittain 1990–2017 (työvoimatutkimus, Tilastokeskus)



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

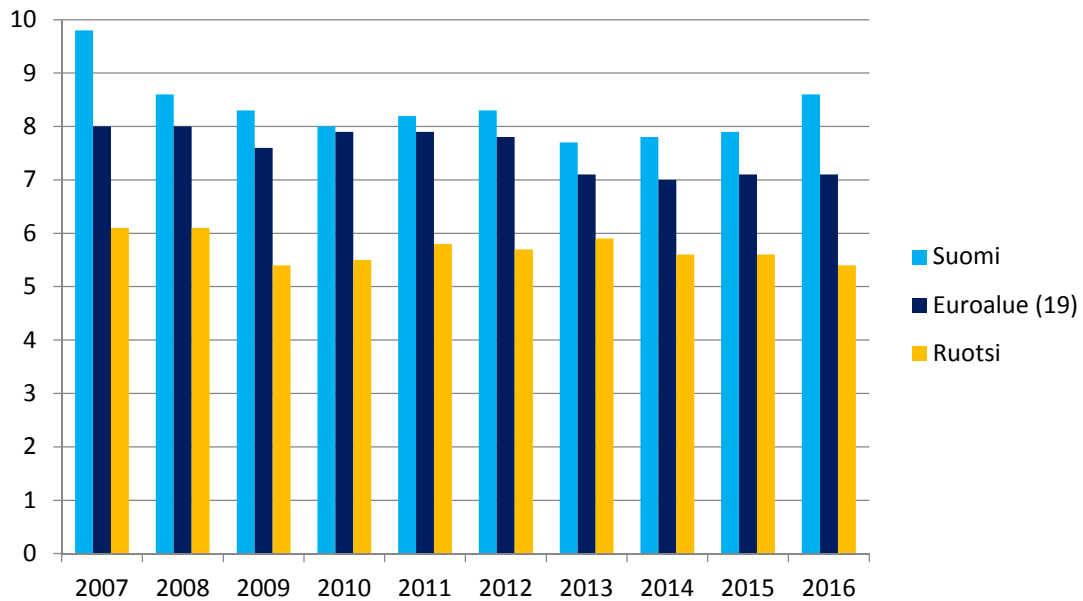
Noin joka viides suomalainen palkansaaja tekee toistuvasti yli 40 tunnin työviikkoa. Euroopalaisten työolotutkimuksen mukaan tyypillisesti 35–40 tuntia työskentelevien osuus Suomessa on laskenut 68 prosentista 61 prosenttiin vuosien 1995 ja 2015 välillä. Lyhyttä työviikkoa tekevien osuus on kasvanut tasaisesti. Pitkää työviikkoa tekevien osuus laski vuosina 2000–2010, mutta kasvoi jälleen vuonna 2015.

Kuvio 4. Tyypillinen viikkotyöaika (Euroopan työolotutkimus, Suomi)

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

Suomessa tehdään kohtalaisen paljon yötyötä muuhun Euroalueeseen verrattuna (Kuvio 5). Ero on erityisen suuri naapurimaahan Ruotsiin verrattuna. Yötyön määrä on kasvanut hienoisesti viime vuosina, vaikka onkin selvästi pienempi kuin ennen finanssikriisiä vuonna 2007.

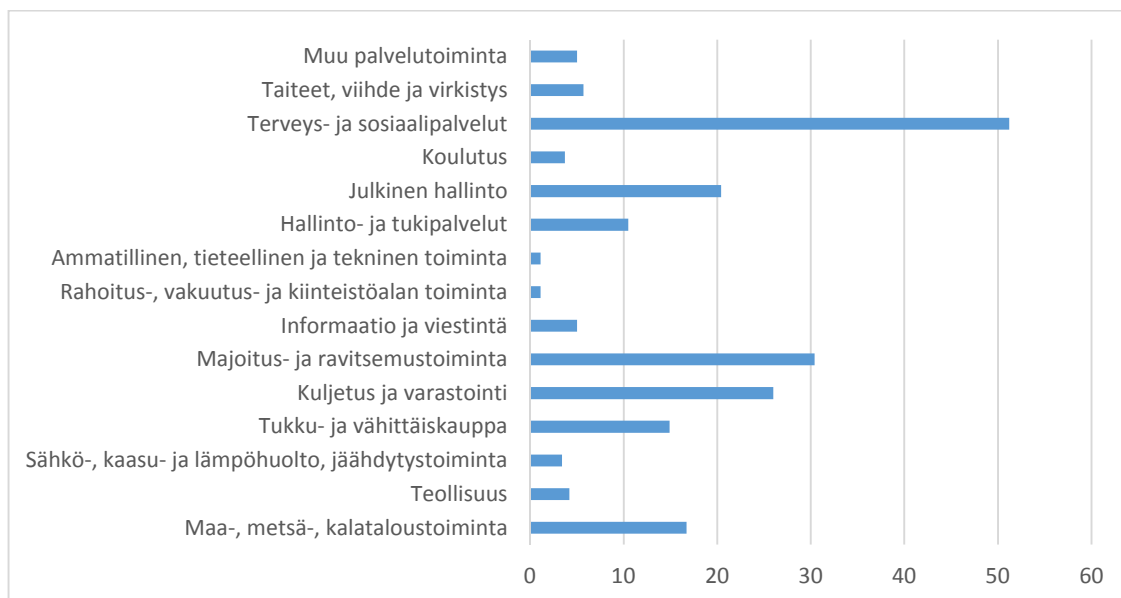
Kuvio 5. Tekee yleensä töitä öisin – osuus 15-64 –vuotiaista palkansaajista (lähde Eurostat)



Kuvioista 6 ja 7 ilmenee, että yö- ja jaksotyötä tehdään pääasiallisesti terveys- ja sosiaalipalvelualoilla, majoitus- ja ravitsemustoiminnan piirissä sekä kuljetuksen ja varastoinnin aloilla.

Kuvio 6. Tekee yötyötä (%-osuus palkansaajista aloittain)



Kuvio 7. Tekee jaksotyötä (%-osuus palkansaajista aloittain)

2.4 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö

2.4.1 Euroopan unionin perusoikeuskirja

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

2.4.2 Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi

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

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

Työaikadirektiivin 1 artiklan 3 kohdan mukaan direktiiviä sovelletaan kaikkeen direktiivin 89/391/ETY 2 artiklassa tarkoitettuun yksityiseen ja julkiseen toimintaan, sanotun kuitenkaan

rajoittamatta työaikadirektiivin 14, 17, 18 ja 19 artiklan soveltamista. Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamiseksi työssä annetun Euroopan yhteisöjen neuvoston direktiivin (89/394/ETY, jäljempänä *työsuojelun puitedirektiivi*) 2 artiklan mukaan direktiiviä sovelletaan kaikkiin sekä julkisiin että yksityisiin toiminnan aloihin, kuten teollisuuteen, maatalouteen, kauppaan, hallintoon, palveluihin, koulutukseen, kulttuuriin ja vapaa-ajan toimintaan. Direktiiviä ei kuitenkaan sovelleta sellaisiin erityisiin julkisiin tehtäviin, kuten asevoimiin tai poliisivoimiin tai tiettyihin väestönsuojelun erityistoimiin, joiden ominaispiirteet ovat väistämättä ristiriidassa tämän direktiivin kanssa.

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

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

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

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

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

misistään ja liikkumisestaan vapaammin, ei ole pidettävä direktiivissä tarkoitettuna työaikana muutoin kuin siltä osin, kun työntekijä kutsun saatuaan tosiasiallisesti suorittaa tehtäviään (asia C-303/98, Simap).

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

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

Vuorotyö tarkoittaa työn järjestämistä vuoroihin, jolloin työntekijät seuraavat toisiaan samassa työpisteessä tietyn työvuorosuunnitelman mukaisesti, mukaan lukien kiertävä vuorotyösuunnitelma. Vuorotyö voi olla joko keskeytymätöntä tai keskeytyvää siten, että työntekijät joutuvat työskentelemään eri aikoina tietyn päivistä tai viikoista muodostuvan jakson aikana. Vuorotyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka osallistuu vuorotyöhön.

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

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

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

Direktiivin 6 artiklassa säädetään viikoittaisesta enimmäistyöajasta. Keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän ajanjaksona, ylityö mukaan lukien, saa olla enintään neljäkymmentä kahdeksan tuntia. Direktiivin 16 artiklan b alakohdan mukaan viikoittaiselle enimmäistyöajalle voidaan säätää vertailujakso, joka voi olla enintään neljä kuukautta. Palkallisen vuo-

siloman jaksot ja sairauslomajaksot eivät sisälly tähän tai ne eivät saa vaikuttaa keskiarvoa laskettaessa. Viikoittaiselle enimmäistyöajalle on niin ikään mahdollista säätää kansallisesti enintään kuuden kuukauden pituisesta vertailujaksosta direktiivin 19 artiklan mukaisesti. Työehtosopimuksilla voidaan sopia enintään 12 kuukauden vertailujaksosta tilanteissa, joissa se on objektiivisista tai teknisistä syistä taikka työn järjestämistä koskevista syistä perusteltua.

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

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

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

Direktiivin 17 artiklassa säädetään jäsenvaltioiden mahdollisuudesta poiketa kansallisesti eräistä direktiivin määräyksistä. Direktiivin 17 artiklan 1 kohdassa sallitaan ensinnäkin poikkeaminen direktiivin päivittäistä lepoaika, työn kuluessa annettavia taukoja, viikoittaista lepoaika, viikoittaista enimmäistyöaika, yötyön kestoa sekä vertailujaksoja koskevista säännöksistä. Niistä voidaan poiketa silloin, kun kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä. Näin on erityisesti silloin, kun kyse on johtavassa asemassa olevista tai muista henkilöistä, joilla on itsenäinen päätöksentekovoima, perheessä työskentelevistä tai työntekijöistä, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia kirkossa tai yhteisöissä. Euroopan unionin tuomioistuin on katsonut ratkaisukäytännössään, että 17 artiklan 1 kohdassa määriteltyä poikkeusta voidaan soveltaa vain sellaisiin työntekijöihin, joiden työajan pituutta kokonaisuudessaan ei mitata tai määritellä ennalta tai jotka voivat itse päättää siitä harjoitetun toiminnan luonteen vuoksi (asia C-484/04, komissio v. Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta). Tapauksessa C-175/16 Hälvä tuomioistuin arvioi, että työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei sitä voida soveltaa työhön, jossa työntekijä huolehtii huostaan otetuista lapsista perheenomaisissa olosuhteissa sijaisvanhemman sijaisena, silloin kun asiassa ei ole näytetty sitä, että työajan pituutta kokonaisuudessaan ei mitata tai määritellä ennalta tai että työntekijä voi päättää siitä itse.

Direktiivin 17 artiklan mukaan sallitaan edelleen poiketa kansallisella lainsäädännöllä tai työehtosopimuksin direktiivin päivittäisestä lepoajasta, työn kuluessa annettavista tauoista, viikoittaisesta lepoajasta, yötyön kestosta ja vertailujaksoja koskevista säännöksistä kyseisessä artiklassa määrättyillä aloilla ja töissä ja siinä säädettävien perusteiden. Edellytyksenä poikkeamiselle on, että kyseisille työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat. Jos poikke-

ustapauksissa työntekijöille ei ole objektiivisista syistä johtuen mahdollista antaa vastaavanlaisia korvaavia lepoaikoja, on kyseisten työntekijöiden kuitenkin saatava asianmukainen suojele.

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

Edelleen kyseisistä artikloista on mahdollista poiketa, kun ennakoitavissa on työruuhka, erityisesti maataloudessa, matkailussa ja postipalveluissa. Artikloista voidaan poiketa myös, kun on kyse henkilöistä, jotka työskentelevät rautatiekuljetuksissa ja joiden toiminta on keskeytyssetöntä, jotka viettävät aikaansa junissa tai joiden toiminta on sidoksissa kuljetusaikatauluihin ja liikenteen jatkuvuuden ja säännöllisyyden turvaamiseen. Lisäksi direktiivin määräyksistä voidaan poiketa silloin, kun on kyse toiminnasta, jossa työntekijän työpaikka ja asuinpaikka ovat kaukana toisistaan, kuten offshore-työssä, tai kun työntekijän eri työpaikat ovat kaukana toisistaan.

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

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

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

Euroopan unionin tuomioistuin on katsonut niin sanotussa Jaeger-tapauksessa (asia C-151/02), että vastaavien korvaavien lepoaikojen tulisi seurata välittömästi työaikaa, jota niillä on tarkoitettu tasata. Tuomioistuimen mukaan työntekijällä ei tulisi olla korvaavien lepojaksojen aikana

työnantajaan nähden mitään velvoitteita, jotka estäisivät häntä vapaasti ja keskeytyksettä keskittymästä omiin intresseihinsä. Tästä johtuen tuomioistuin ei pitänyt työaikadirektiivin mukaisena sellaista käytäntöä, jossa lääkäreille annettiin korvaava lepoaika silloin, kun he päivittäisen työaikansa jälkeen jäivät sairaalaan tekemään päivystystyötä, vaikkakin he kyseisenä aikana saivat erillisen huoneen, missä levätä työkutsujen välissä. Artiklan 17 mukaista mahdollisuutta antaa työntekijöille muu asianmukainen suojeleminen tulisi tuomioistuimen mukaan käyttää ainoastaan aivan poikkeustapauksissa. Ainoastaan työpäivien vuosittaista enimmäismäärien rajoittamista ei katsottu voitavan pitää direktiivin tarkoittamana asianmukaisena suojeluna. (asia C-428/09, Isère).

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

2.4.3 Kansainvälisen työjärjestön työaikaa koskevat sopimukset

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

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

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

Vuonna 1996 hyväksytyn kotityötä koskevan yleissopimuksen nro 177 tavoitteena on edistää kotityöntekijöiden ja muiden palkansaajien välistä yhdenvertaista kohtelua. Sopimuksen 1 artiklan mukaan kotityöllä tarkoitetaan työtä, jota kotityöntekijä suorittaa kotonaan tai muissa valitsemissaan tiloissa, vastiketta vastaan ja jossa tuloksena on työnantajan yksilöimä tuote tai

palvelu. Sopimuksen 4 artiklan mukaan kotityöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua tulee edistää erityisesti, kun kyseessä on muun muassa työntekijän järjestäytymisoikeuksista, suojelusta syrjintää vastaan työhönotossa ja työssä, työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvästä suojelusta, palkkauksesta ja lakisääteisestä sosiaaliturvan suojasta. Myöskään tähän yleissopimukseen ei sisälly varsinaisia työaikamääräyksiä.

ILOssa hyväksyttiin vuonna 2011 kotitaloustyöntekijöiden ihmisarvoista työtä koskeva yleissopimus nro 189 sekä siihen liittyvä suositus nro 201. Yleissopimuksen 1 artiklan mukaan kotitaloustyöllä tarkoitetaan kotitaloudessa tai kotitaloudelle tehtävää työtä. Kotitaloustyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka tekee kotitaloustyötä työsuhteessa, paitsi jos henkilö tekee kotitaloustyötä ainoastaan tilapäisesti tai satunnaisesti muutoin kuin ammatikseen. Sopimuksen 10 artiklassa edellytetään jäsenmaiden pyrkivän varmistamaan kotitaloustyöntekijöiden yhdenvertainen kohtelu muiden työntekijöiden kanssa säännöllisen työajan, ylityön korvaamisen, päivittäisten ja viikoittaisten lepoaikojen ja palkallisten vuosilomien suhteen, ottaen huomioon kotitaloustyön erityispiirteet. Viikoittaisen lepoajan on oltava vähintään 24 peräkkäistä tuntia. Varallaoloaika on katsottava työajaksi kansallisen lainsäädännön taikka käytännön määrittämässä laajuudessa. Yleissopimuksen 10 artiklan 3 kohdassa edellytetään, että kansallisten lakien, asetusten tai työehtosopimusten taikka käytännön mukaisesti työajaksi määritellään sellainen aika, jona kotitaloustyöntekijä ei ole vapaa käyttämään aikaansa haluamallaan tavalla, vaan olemalla kotitalouden käytettävissä. Täysin yhdenvertaista kohtelua 10 artiklassa ei kuitenkaan edellytetä, vaan huomioon voidaan ottaa kotitaloustyön erityispiirteet. Kotitaloustyötä koskeva yleissopimus ja siihen liittyvä suositus hyväksyttiin Suomessa muuttamalla työaikalakia siten, että lain soveltamisalan piiri määriteltiin kattamaan myös kotitaloustyöntekijät sekä kumoamalla kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annettu laki (951/1977).

2.4.4 Euroopan sosiaalinen peruskirja

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

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

Artiklan 4 kohdassa edellytetään sopimuspuolena olevaa valtiota poistamaan luonnostaan vaarallisiin tai terveydelle haitallisiin ammatteihin liittyvät vaaratekijät, ja silloin kun näitä vaaratekijöitä ei ole ollut mahdollista poistaa tai vähentää riittävästi, määräämään, että näissä ammateissa työskenteleville työntekijöille myönnetään joko lyhennetty työaika tai ylimääräistä palkallista lomaa. Viikoittaisen lepoajan varmistamista koskeva määräys sisältyy artiklan 5

kohtaan. Viikoittaisen lepoajan tulee mahdollisuuksien mukaan olla samaan aikaan kuin kyseisessä maassa perinteisesti tai tavanmukaisesti tunnustettu lepopäivä. Artiklan 7 kohdassa edellytetään lisäksi sopimuspuolien varmistavan, että yötyötä tekevät työntekijät hyötyvät toimista, jossa otetaan huomioon työn erityisluonne. Suomen voidaan katsoa täyttävän ehdotetulla lailla uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan työaikaa koskevat määräykset.

Lisäksi Suomi on sitoutunut uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 4 artiklan 2 kohtaan, jonka mukaan työntekijöillä on oikeus ylityöstä maksettavaan korotettuun palkkaan erityistapauksia koskevia poikkeuksia lukuun ottamatta.

2.4.5 Eräiden maiden työaikaa koskeva lainsäädäntö

Ruotsi

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

Työaikalain 3 §:n mukaan työehtosopimuksella, jonka työntekijäkeskusjärjestö (central arbetstagarorganisation) on sopinut tai hyväksynyt, voidaan poiketa jopa laista kokonaisuudessaan tai sen tietyistä säännöksistä (esim. säännöllinen työaika, varallaolo, ylityö, lisätyö, lepoajat). Tasoittumisjakson on kuitenkin oltava korkeintaan 12 kuukautta. Paikallisen työntekijäjärjestön (lokal arbetstagarorganisation) solmimalla työehtosopimuksella voidaan enintään kuukauden ajaksi poiketa muun muassa ylityön enimmäismäärästä, lisätyöstä ja yölevosta.

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

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

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

Lisätyötä on osa-aikaisen työntekijän työehtosopimuksen mukaisen työajan lisäksi tekemä työ. Lisätyötä voidaan tehdä enintään 200 tuntia vuodessa, jos lisätyölle on erityinen syy. Lisätyötä voidaan tehdä myös, kun hätäylityön edellytykset täyttyvät (10 §). Lisätyön päälle voidaan

vielä tehdä niin sanottua extra-lisätyötä (extra mertid) enintään 150 tuntia kalenterivuodessa, jos siihen on erityisiä syitä eikä tilannetta voida järjestää muilla kohtuullisilla keinoilla (10 a §). Tehdyn lisätyön ja extra-lisätyön yhteenlaskettu kesto ei saa ylittää 48 tuntia neljän viikon aikana eikä 50 tuntia kalenterikuukaudessa.

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

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

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

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

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

Viikkolepona (veckovila) on annettava vähintään 36 tunnin yhdenjaksoinen vapaa jokaista seitsemän päivän jaksoa kohti. Jos mahdollista, viikkolepo on sijoitettava viikonlopun yhteyteen. Viikkolepoon ei lasketa varallaoloaikaa, jolloin työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa myös työpaikan ulkopuolella. Viikkolepoa koskevasta säännöksestä voidaan kuitenkin tilapäisesti poiketa, jos erityiset, ennalta-arvaamattomat olosuhteet niin vaativat. Työnantajan on tällöin annettava työntekijälle vastaava korvaava lepoaika (14 §).

Taukojen (raster) aikana työntekijällä on oikeus poistua työpaikalta. Työnantaja määrää etukäteen taukojen keston ja sijoittelun niin tarkasti kuin se on mahdollista. Tauko on annettava viimeistään viiden tunnin työskentelyn jälkeen (15 §). Jos se on työskentelyolosuhteiden, sai-

rastumisen tai muun ennalta arvaamattoman syyn vuoksi välttämätöntä, tauot voidaan vaihtaa mahdollisuuteen ruokailu työpaikalla. Tällainen ruokailutauko on työaika (16 §).

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

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

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

Norja

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

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

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

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

Työaika ei saa sijoittaa ennen sunnuntaita tai pyhäpäivää kello 18 ja ennen seuraavaa arkipäivää kello 22 väliselle ajalle. Joulun, pääsiäisen ja helluntain osalta ajat ovat vastaavasti kello 15 ja 22. Työtä saa tehdä sunnuntaina tai pyhäpäivänä vain, jos se työn luonteen vuoksi on

välttämätöntä. Työehtosopimuksen soveltamisalalla työnantaja ja työntekijöiden edustaja voivat sopia sunnuntaityön tekemisestä.

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

Saksa

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

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

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

Luottamustyöaika

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

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

Luottamukseen perustuvalla työajalla työskenteleviä koskevat muun muassa seuraavat Saksan työaikalain vaatimukset (Arbeitszeitgesetz 3—7 ja 9—12 §:t): 8 tunnin päivittäinen työaika (keskimääräisesti 6 kuukauden ajanjakson aikana) ja 10 tunnin päivittäinen enimmäistyöaika, 60 tunnin enimmäisviikkotyöaika, 48 tunnin keskimääräinen enimmäisviikkotyöaika 6 kalen-

terikuukauden aikana, lepoajat, 11 tunnin vuorokausilepo sekä kieltö tehdä töitä sunnuntaisin ja lakisääteisinä vapaapäivinä.

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

Työaikalakienpidosta ei työaikalaisissa asetettujen vaatimusten mukaan voida pääsääntöisesti luopua. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia, että työntekijä itse huolehtii työajan kirjaamisesta.

Viimesijainen vastuu työaikalakienpidon olemassaolosta säilyy kuitenkin työnantajalla. Työpaikkaneuvostolla on oikeus pyytää työnantajaa luovuttamaan työaikalakienpito niiden työntekijöiden osalta, jotka noudattavat luottamukseen perustuvaa työaikaa. Lisäksi joillakin työpaikoilla työpaikkaneuvoston on ensin hyväksyttävä luottamukseen perustuvan työaikalakien käytönotto.

2.5 Nykytilan arviointi

Voimassa oleva työaikalaki on tullut voimaan 1996 samanaikaisesti, kun työaikalakienpito tuli Suomea velvoittavaksi. Työaikalaki laadittiin tuolloin vastaamaan direktiivissä asetettuja vaatimuksia. Toisaalta voimassa olevassa laissa on useita säännöksiä, jotka ovat peräisin 1940-luvun työaikalakienpidosta. Tähän nähden voimassa oleva laki on vastannut hämmästyttävän hyvin yritysten ja työntekijöiden tarpeisiin.

Vuoden 1996 työaikalakien säätämisen jälkeen työmarkkinoilla on tapahtunut muutoksia. Työvoiman käyttötavat ovat eriytyneet. Vaikka suuri enemmistö työsuhteista on edelleen kokoaikaisia ja toistaiseksi voimassa olevia, yhä useampi työskentelee osa-aikaisissa työsuhteissa. Työmarkkinoiden moninaisuus näkyy myös niin sanottujen nollatuntisopimusten tai vaihtelevan työajan sopimusten yleistymisenä. Työsuhteiden pirstaloituminen on syytä ottaa huomioon myös työaikalakienpidossa. Yrittäjäasemassa tehtävä työ on sen sijaan edelleen perusteltua jättää työaikalakien soveltamisalan ulkopuolelle.

Voimassa olevaa lakia säädettäessä lain soveltamisalan ulkopuolelle jäi työ, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa olosuhteissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyä. Tällä vuosikymmenellä työ on muuttunut entistä enemmän ajasta ja työntekopaikasta riippumattomaksi. Tämän on mahdollistanut muun muassa teknologinen kehitys. Työtä voidaan tehdä varsinaisen työpaikan ulkopuolella etäyhteyksien varassa. Etätyö on yleistynyt varsin paljon työaikalakien säätämisen jälkeen. Enää ei olekaan perustetta asettaa kotona tai muualla työpaikan ulkopuolella tehtävää työtä lain soveltamisen näkökulmasta eri asemaan työpaikalla tehtävään työhön verrattuna. Voimassa oleva soveltamisaläsäännös kaipaa päivittämistä myös sen vuoksi, että se vastaisi työaikalakienpidossa asetettuja vaatimuksia.

Globalisaatio ja digitalisaatio ovat vaikuttaneet työn tekemisen muotoihin ja työaikojen sijoitteluun. Vaikka työtä tehdään kaikkina vuorokauden aikoina, suomalainen yhteiskunta ei laajasti ottaen edelleenkään ole 24/7 yhteiskunta. Yötyö on Suomessa kuitenkin yleisempää kuin muissa pohjoismaissa. Tähän vaikuttavat ainakin jossain määrin eri maiden väliset erot teollisuuden rakenteissa. Yötyötä tehdäänkin muun muassa prosessiteollisuuden keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä toisaalta jaksotyöaloilla. Lisäksi palvelusektorilla – muun muassa vähittäiskaupassa - yöllä tehtävä työ on yleistynyt. Perusteita yötyön täydelliseen vapauttamiseen ei kuitenkaan ole muun muassa yötyöhön liittyvien negatiivisten terveysvaikutusten vuoksi. Toisaalta tilapäisen yötyön vapauttaminen voisi palvella esimerkiksi eri aikavyöhyk-

keellä toimivien yritysten yhteydenpitoa, kuten yöaikaisten puhelin- tai videoneuvottelujen käymistä.

Lakiin ja työehtosopimuksiin perustuvat työaikajoustot ovat suomalaiselle työaikasääntelylle leimallinen piirre. Keskimääräisen säännöllisen työajan käyttö luo jouston mahdollisuuksia silloin, kun tarjolla olevan työn määrä vaihtelee. Liukuvan työajan järjestelyt ovat suomalaisessa työelämässä yhä useamman ulottuvilla. Sen sijaan työaikapankit ovat sääntelemätön alue. Työaikapankin käyttöönotto on edellyttänyt, että niiden pelisäännöistä on sovittu alakohdaisilla työehtosopimuksilla. Näin ollen työaikapankeista ei ole ollut mahdollista sopia kaikilla työpaikoilla. Mahdollisuuksille tehdä työpaikkatason työaikajärjestelyjä on siten tilausta.

Vaikka alakohtaisilla työehtosopimuksilla voidaan vastata asianomaisen alan tarpeisiin, tarvitaan edelleen työaikalaki sääntelemään enimmäistyöajoista ja vähimmäislepoajoista. Sääntelyn pakottavuus voidaan kuitenkin rajata työaikasuojelun ytimeen ja muilta osin sallia työajoista sopiminen valtakunnallisilla työehtosopimuksilla, joita myös yleissitovassa kentässä on sovellettava.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1 Tavoitteet

Työaikalain kokonaisuudistuksen tavoitteena on päivittää voimassa oleva työaikalaki siten, että se huomioi 2000-luvulla tapahtuneen kehityksen sekä tarjoaa yrityksille ja työntekijöille tarvittavat välineet 2020-luvun työelämän tarpeisiin.

Lain tavoitteena on turvata työ- ja virkasuhteessa työskenteleville asianmukainen työaikasuoja eli säätää enimmäistyöajoista ja vähimmäislepoajoista. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät vain sellaiset palkansaajat, joiden työaikaa ei ennalta määritellä eikä valvota ja jotka siten voivat itsenäisesti päättää työajastaan. Laajan soveltamisalan vastinparina olisivat lain sisään rakennetut nykyistä laajemmat jouston mahdollisuudet.

Käynnissä oleva työelämän murros asettaa yhä enenevässä määrin työaikoihin kohdistuvia vaatimuksia. Tietyillä toimialoilla ja tietyissä tehtävissä työtä tehdään ja teetetään ympärivuorokautisesti ja kaikkina viikonpäivinä. Tämä koskee sekä elinkeinoelämää että yhteiskunnallisesti merkittäviä toimintoja, joiden jatkuvuus on turvattava työaikalain säännöksillä.

Työnteon muodot ja sisällöt ovat muuttuneet viime vuosikymmenien aikana. Yhä useamman työtehtävät pitävät sisällään tiedon etsimistä ja käsittelyä. Työn tekeminen ei ole enää kaikin osin sidottua tiettyyn aikaan ja paikkaan. Tämän tyyppisissä tehtävissä työnantajan johto- ja valvonta ei kohdistu niinkään työhön käytettyyn aikaan kuin saavutettuihin tuloksiin. Tällaisessa työssä työtä voidaan tehdä työntekijän valitsemassa työpaikassa ja pitkälti myös työntekijän itsensä päättämänä ajankohtana. Työnteon aika- ja paikkasidonnaisuus on vähentynyt ja vähentyy edelleen. Järjestely perustuu viime kädessä osapuolten väliseen luottamukseen ja työntekijän raportointiin viikkotyötunteihin. Tällaisen kehityksen voidaan olettaa jatkuvan. Tällaisia luottamustyöaikaa koskevia järjestelyjä on otettu käyttöön muun muassa Ruotsissa ja Saksassa. Myös Suomessa työhön liittyvien vapausasteiden ja itseorganisoitumisen odotetaan lisääntyvän, mikä edellyttää luottamukseen perustuvien toimintamahdollisuuksien lisäämistä työaikajärjestelyissä.

Työelämän monimuotoistumisesta huolimatta työaikasääntelyn tavoitteet ovat edelleen perinteiset eli työntekijöiden enimmäistyöaikojen ja toisaalta vähimmäislepoaikojen turvaaminen työaikadirektiivissä säädetyllä tavalla. Tässä tarkoituksessa muun muassa työajaksi luettavan

ajan käsitteestä ehdotetaan säädettäväksi pakottavalla tavalla. Niin ikään lisä- ja ylityön määritelmät ja lisä- ja ylityön tekemisen edellytyksenä olevasta työntekijän suostumuksesta sekä häätätyön tekemisen edellytyksistä säädettäisiin pakottavalla säännöksellä. Myös enimmäistyöaikaa koskeva säännös olisi pakottava, ja siihen luettaisiin kaikki tehdyt työtunnit.

Toisaalta sääntelyllä on tarkoitus luoda edellytyksiä sekä työnantajan että työntekijöiden tarpeista lähteville työaikajoustoille. Sääntelyllä tavoitellaan myös mahdollisuutta työn ja yksityiselämän—erityisesti perhe-elämän—parempaan yhteensovittamiseen. Tavoitteeseen pyritään lisäämällä joustoja liukuvan työajan järjestelyihin ja luomalla uusi joustotyöajan malli käytettäväksi tehtävissä, joissa työntekijä voi itsenäisesti päättää vähintään puolesta työaikansa sijoittelusta ja työn tekemisen paikasta. Lisäksi työpaikkakohtaiselle sopimiselle avataan uusia mahdollisuuksia mahdollistamalla muun muassa työaikapankin käyttöönotosta sopiminen.

Suomessa työnteon ehdot mukaan lukien työaikaa koskevat ehdot määräytyvät pitkälti alakohtaisten valtakunnallisten työehtosopimusten mukaan. Alakohtaisten tarpeiden huomioon ottaminen työaikasääntelyssä on edelleen olennaista. Työehtosopimusosapuolille onkin turvattu riittävät sopimismahdollisuudet. Valtakunnallisten sopijapuolten välisillä työ- ja virkaehtosopimuksilla voidaan poiketa lain muutoin pakottavista säännöksistä ja ottaa käyttöön järjestelyitä, jotka ovat kullakin alalla tarkoituksenmukaisia. Valtakunnallisilla työehtosopimuksilla voidaan sopimisoikeutta delegoida myös paikallisille osapuolille ja siten mahdollistaa paikallinen sopiminen. Ehdotuksen mukaan säännöllisen työajan järjestelyistä voidaan sopia myös yksittäisen työnantajan ja valtakunnallisen työntekijäliiton kesken. Säännöllisen työajan järjestelyistä sovittaessa osapuolten sopimustasapainoa on tarve turvata sillä, että työntekijäpuolelta sopijapuolena tulee olla valtakunnallinen liitto.

Kuten voimassa olevassa laissa yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle turvattaisiin mahdollisuus soveltaa laista poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä. Tämä mahdollisuus koskisi myös oikeutta tehdä säännöllistä työaikaa koskevia paikallisia sopimuksia yleissitovan työehtosopimuksessa sallituissa rajoissa. Säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen osapuolena voisi olla luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja tai henkilöstö yhdessä, jos työpaikalle ei ole valittu luottamusmiestä.

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

Direktiivin viikoittaista enimmäistyöaikaa koskevassa 6 artiklassa määritetään vuosittainen enimmäistyöaika, johon on luettava kaikki tehdyt työtunnit. Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työpaikalla tapahtuvan lääkäripäivystyksen tunnit ovat työajaksi luettavaa aikaa, ja siten myös ne tunnit on otettava huomioon enimmäistyöajoissa. Vaikka enimmäistyöaikaan siirtyminen mahdollistaisi nykyistä enemmän säännöllisen työajan lisäksi tehtäviä tunteja, se ei kaikilla aloilla ja tietyissä erityistä osaamista vaativissa tehtävissä ole riittävä. Tällaisia ovat tietyt lääketieteen erityisosaamista vaativat tehtävät silloin, kun työtunteja kertyy työpaikalla tapahtuvasta päivystyksestä. Tältä osin tavoitteena on hyödyntää direktiivin mahdollisuuksia poiketa työaikalain muutoin pakottavista säännöksistä antamalla valta-

kunnallisille työmarkkinajärjestöille tältä osin sopimisoikeus enimmäistyöaikojen ylittämiseen.

3.2 Toteuttamisvaihtoehdot

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

Lain valmistelun yhteydessä on pohdittu sitä, pitäisikö niin sanottu asiantuntijatyö jättää lain soveltamisalan ulkopuolelle tai toisaalta säätää asiantuntijatyössä sovellettavasta työajasta erikseen. Asiantuntijatyön määrittelemine ei kuitenkaan ole yksiselitteistä. Asiantuntijatyötä tehdään sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Sen tekeminen voi olla aikaan ja paikkaan sidottua mutta myös sellaista, että asiantuntija saa itse vaikuttaa työaikajärjestelyihinsä, olipa kysymys työntekopaikasta tai siitä, milloin työn tekeminen on tarkoituksenmukaisinta. Asiantuntijatyössä työaikojen järjestämiseen ei liity sellaisia piirteitä, joita ei voitaisi ottaa huomioon yleisessä työaikalaisissa. Tästä syystä erillisen asiantuntijatyötä koskevan lain valmistelusta luovuttiin ja asiantuntijatyön erityispiirteet otettiin huomioon ehdotettavan lain sisällössä. Kategorinen asiantuntijatyön jättäminen työaikasuojelun ulkopuolelle ei olisi ollut työaikadirektiivinkään mukaan mahdollista.

Työaikasääntely on perinteisesti rakentunut työajaksi luettavan ajan ja toisaalta lepoajan käsitteille. Työajaksi luettava aika määritellään työhön käytetyksi ajaksi ja ajaksi, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Työajan käsitteellä on merkitystä, paitsi enimmäistyöaikojen sekä lisätyön ja ylityön määrittelyssä, myös työstä maksettavien ylityökorvausten määräytymiseen. Tältä osin työaikalaki poikkeaa työaikadirektiivin sääntelystä, jossa on säännöksiä ainoastaan työ- ja lepoajoista, ei niistä maksettavista korvauksista. Lisäksi haasteena on, että työaikalain mukainen työajan käsite ja työsuopimuksessa sovittu työaikakäsite voivat erota toisistaan.

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

Tässä esityksessä sääntely perustuu kuitenkin voimassa olevan lain tapaan työajaksi luettavan ajan ja lepoaikojen käsitteille. Työajaksi luettavan ajan ulkopuolisen matkustamisen kuormittava vaikutus on pyritty ottamaan huomioon työnantajalle työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetyillä velvoitteilla, joita ovat työaikojen suunnitteluvollisuus ja velvollisuus huolehtia työn liiallisen kuormittavuuden välttämistä. Työnantajan olisikin työaikajärjestelyin varmistettava, ettei runsas matkustaminen kuormita työntekijää tavalla, joka on työturvallisuuden toteutumisen kannalta ongelmallista.

Työaikalain rinnalla valtakunnallisilla alakohtaisilla työehtosopimuksilla ja vastaavasti virkaehtosopimuksilla on ollut ja tulee olemaan merkittävä rooli työaikojen määrittäjänä. Laissa on oltava työaikoja koskevat keskeiset säännökset, mutta lain muutoin pakottavista säännöksistä tulee voida laajasti sopia alakohtaiset tarpeet huomioon ottaen. Mainituilla sopimuksilla voidaan poiketa säännöksistä myös työntekijän etuja heikentäen. Työ- ja virkaehtosopimusosapuolten sopimustasapaino sekä sopimukseen liittyvät työehtosopimuslain (436/1946) mukaiset valvontamekanismit turvaavat työntekijöiden asemaa asianmukaisella tavalla.

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

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

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

Lakiin sisältyvät säännökset yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta noudattaa lain muutoin pakottavista säännöksistä poikkeavia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Tavoitteena oli saattaa yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja samaan asemaan työehtosopimusta normaalisitovuuden perusteella noudattavan työnantajan kanssa. Tällaisesta ratkaisumallista ei kuitenkaan löytynyt yhteisymmärrystä. Esityksessä päädyttiin yleissitovaa kenttää edustavien tahojen esittämin tavoin säilyttämään paikallisen sopimisen nykytila. Työaikadirektiivissä sallitaan niin sanotun opt out -järjestelmän käyttö. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työaikadirektiivin enimmäistyöajoista saadaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin direktiivissä määritellyin reunaehdoin. Suomessa ei ole käytetty tätä direktiivin mahdollistamaa järjestelyä. Jotta tietyt erikoissairaanhoidopalvelut voidaan jatkossa turvata, tulisi myös Suomessa sallia rajattu opt out -järjestelmän käyttö. Järjestelmän käyttöönotto voidaan toteuttaa eri tavoilla. Tällaisia mahdollisuuksia olisi järjestelmän salliminen tietyillä rajatuilla aloilla tai tehtävissä suoraan lain nojalla tai yleisenä enimmäistyöajat ohittavana järjestelynä. Toisena vaihtoehtona on toteuttaa järjestely työehtosopimusjärjestelmän kautta siten, että järjestelmän käytön reunaehdot sovittaisiin kollektiivisesti alan työmarkkinaosapuolten kesken. Tässä esityksessä on päädytty järjestelyyn, jonka mukaan valtakunnalliset liitot voivat työehtosopimuksella sallia sairaalassa päivystävien lääkärien enimmäistyöajan ylittämisen silloin, kun enimmäistyöaika ylittyy työpaikalla tapahtuvan päivystyksen vuoksi. Lisäksi enimmäistyöajan ylittäminen edellyttäisi, että siitä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

Työoikeudellisten lakien kanne- ja vanhentumisaikaa koskevat säännökset eroavat toisistaan. Saatavien vaatimiselle säädetyt ajat riippuvat toisaalta siitä, vaaditaanko saatavaa työsuhteen kestäessä vai työsuhteen päätyttyä ja toisaalta siitä, onko kysymys lakiin perustuvasta vai työehtosopimusperusteisesta saatavasta. Lisäksi virkasuhteita koskien on omia säännöksiä. Kanne- ja vanhentumisaikaa koskevat säännökset kaipaisivat selkeytystä. Asiaa olisi kuitenkin

selvitettävä työlainsäädännön kokonaisuuden kannalta ja samassa yhteydessä olisi otettava huomioon myös virkasuhteista johtuvat erityispiirteet.

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

3.3 Keskeiset ehdotukset

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

Lain soveltamisalaa koskevilla säännöksillä lain soveltamisala selkeytyy suhteessa voimassa olevaan lakiin. Joiltakin osin soveltamisala laajenee hieman. Toisaalta niin sanotulla joustotyöaikaa koskevalla säännöksellä käyttöön tulisi eräänlainen kevyempi työaikalain soveltaminen. Tällainen työaika voisi olla käytössä silloin, kun vähintään puolet työntekijän työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Käytännössä tällainen työ olisi lähinnä ylempien toimihenkilöiden tekemää asiantuntijatyötä.

Voimassa olevan lain nojalla on annettu asetuksia, joilla tietyt tehtävät ja toiminnot on jätetty työaikasääntelyn ulkopuolelle. Asetuksilla työaikalain ulkopuolelle on jätetty tietyt valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon tehtävät. Ehdotettuun lakiin ei sisältyisi tällaista asetuksenantovaltuutta, vaan voimassa oleviin asetuksiin sisältyneet tehtävät olisivat suoraan lain soveltamisalapoikkeussäännöksen nojalla suljettu sääntelyn ulkopuolelle.

Ehdotuksen 2 luvussa olisivat säännökset työajaksi luettavasta ajasta ja varallaolosta. Säännökset on laadittu siten, että niissä on otettu huomioon työaikadirektiivin pakottavat säännökset ja niistä annettu oikeuskäytäntö. Varallaoloaikaa koskevassa säännöksessä tämä tarkoittaa sitä, että jatkossa työ- tai virkaehtosopimuksella ei saa sopia siitä, että työpaikalla tapahtuva päivystys olisi työajaksi luettavan ajan ulkopuolista varallaoloaikaa. Näin ollen muun muassa sairaalassa tehtävä päivystys olisi luettava enimmäistyöaikoihin. Tällä olisi puolestaan huomattava vaikutus päivystävien lääkäreiden käytettävissä olevaan työaikaan. Toimintojen jatkuvuuden turvaamiseksi ehdotetaan työaikadirektiivissä sallitun opt out -järjestelmän käytön mahdollistamista valtakunnallisen työehtosopimuksen määrittämällä tavalla.

Lakiin perustuvasta säännöllisestä työajasta säädettäisiin lain 3 luvussa ja sopimukseen perustuvasta säännöllisestä työajasta lain 4 luvussa. Lain 3 luvussa säädettäisiin tehtävistä ja toiminnoista, joissa epäsäännöllinen vuorotyö eli niin sanottu jaksotyöaika on käytettävissä. Säännös on pyritty kirjoittamaan niin, että siinä otettaisiin huomioon vuoden 1996 jälkeen tapahtuneet työelämän muutokset ja ennakoitaisiin myös tulevia työelämän tarpeita. Myös yö-

työtä koskeva säännös on modernisoitu ja siinä on otettu huomioon direktiivissä asetetut vaatimukset.

Sopimukseen perustuvaa työaikaa koskevat säännökset mahdollistaisivat nykyistä joustavammista työajoista sopimisen. Ensinnäkin yrityskohtaisella työehtosopimuksella voitaisiin sopia säännöllisen työajan järjestelyistä 52 viikon tasoittumisjaksolla. Työpaikalla käytössä olisi nykyistä laajemmat mahdollisuudet sopia säännöllisestä työajasta työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Liukuvan työajan järjestelyä ehdotetaan laajennettavaksi ja lakiin lisättäisiin säännökset mahdollisuudesta sopia joustotyöstä työssä, jossa työajasta vähintään puolet on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä saa itsenäisesti päättää. Myös työaikapankkia koskevat säännökset ehdotetaan lisättäväksi lakiin. Lakisääteisen työaikapankin käytöstä voitaisiin sopia kaikilla työpaikoilla riippumatta siitä, onko työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa työaikapankkia koskevia määräyksiä.

Säännöllisen työajan ylittämistä säädetäisiin lain 5 luvussa. Laissa täsmennettäisiin lisä- ja ylityön määritelmiä eri työaikamuotoja käytettäessä. Lisä- ja ylityössä vaadittavan suostumuksen sisältöä ja käyttöedellytyksiä selkeytettäisiin. Sääntelyssä otettaisiin huomioon muun muassa vaihtelevan työajan järjestelyt. Lisä-, yli- ja sunnuntaityöstä maksettavat korotukset ehdotetaan säilytettäväksi ennallaan.

Laissa ei säädetäisi enää ylityöiden vuosittaisista enimmäismääristä, vaan sääntelyn korvaisi enimmäistyöaikaa koskeva säännös, joka toteutettaisiin direktiivin vaatimukset huomioon otettavalla tavalla. Samalla direktiivissä mahdollistettu enimmäistyöaika tulisi otetuksi täysimääräisesti käyttöön. Tämä ei kaikilla aloilla suoraan mahdollistaisi ylityötuntien lisäämistä, sillä enimmäistyöaikaan laskettaisiin myös hätätyö- ja aloittamis- sekä lopettamistyötunnit, joita nykyisellään ei oteta mukaan laskettaessa ylityön enimmäismäärää. Lepoajoista säädetäisiin lain 6 luvussa. Säännökset vastaisivat direktiivin vaatimuksia. Niin sanottujen korvaavien lepoaikojen sääntely toteutettaisiin pakottavalla tavalla.

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

Työvuoroluettelolle annettaisiin ehdotetussa laissa nykylakia suurempi merkitys. Työntekijöille etukäteen annettavasta työvuoroluettelosta ilmenisivät säännöllisen työajan tunnit. Työvuoroluettelon antamisen jälkeen työntekijälle tarjotut tunnit olisivat lisätyö- tai ylityötunteja, joiden teettämiseen tarvittaisiin laissa säädetty lisätyö- tai ylityösuoitus.

Lain 8 luvussa olisivat lain pakottavuutta koskevat säännökset. Laki olisi edelleen vähimmäispakottava. Valtakunnallisten sopijapuolten työ- ja virkaehtosopimuksilla voitaisiin kuitenkin poiketa lain muutoin pakottavista säännöksistä sopimiselle säädetyissä rajoissa. Näitä työehtosopimuksen määräyksiä saataisiin soveltaa myös järjestäytymättömissä yrityksissä, joissa työehtosopimusta sovelletaan yleissitovana. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvista säännöllisen työajan järjestelyistä järjestäytymättömässä yrityksessä saisi sopia myös luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja silloin, kun sopimuksen piirissä olevalla henkilöstöryhmällä ei ole luottamusmiestä, vaikka työehtosopimus kelpuuttaisi vain luottamusmiehen sopijapuoleksi. Muilta osin yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja ei edelleenkaan saisi tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia.

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

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

Tämän lain voimaan tullessa voimassa oleva työaikalaki samoin kuin sen perusteella annetut asetukset kumoutuvat. Työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät edelleen puolustusvoimien oman työaikalain piirissä olevat henkilöt. Nykyisin kuitenkin osaan puolustusvoimien palveluksessa olevasta henkilöstöstä sovelletaan työaikalain säännöksiä.

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

Voimassa olevan työaikalain nojalla on annettu valtioneuvoston päätös yötyötä tekevälle työntekijälle järjestettävästä kuljetuksesta (869/1996). Tämä päätös kumoutuu uuden työaikalain säätämisen yhteydessä.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Yleistä

Työlainsäädännössä työaikalailailla on merkittävin vaikutus työntekijöiden ja virkamiesten jokapäiväiseen elämään. Työaikojen pituudet ja sijoittumiset, taukojen sekä pidempien lepoaikojen pituudet ja sijoittumiset ovat työntekijöiden työaikasuojelun ydintä. Työaikojen organisoinnilla vaikutetaan työpäivien lisäksi myös työn ja vapaa-ajan käytön mahdollisuuksiin, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ja työntekijöiden sosiaaliseen elämään. Työaikojen sijoittelulla on niin ikään terveysvaikutuksia, jotka on otettava huomioon työaikasääntelyssä.

Toisaalta työaikasääntely vaikuttaa siihen, miten yritykset ja työnantajayhteisöt voivat organisoida tuotantoaan ja palveluitaan. Mahdollisuudet käyttää koneita, laitteita ja muita tuotannon tekijöitä mahdollisimman tehokkaalla tavalla ja toisaalta mahdollisuudet tarjota palveluita asiakkaille näiden tarpeiden mukaan asettavat vaatimuksia työaikasääntelylle. Tarkoituksenmukaisilla työaikajärjestelyillä on ratkaiseva rooli yritysten tuottavuuskehitykselle ja suoritus- ja kilpailukyvyille.

Työaikasääntelyllä on laajempia yhteiskunnallisia vaikutuksia muun muassa kansantalouteen, teollisuuden ja palveluiden yleiseen kilpailukykyyn, työllisyysasteeseen ja vastaavasti työttömyyslukuihin ja yhteiskunnan palveluiden järjestämiseen. Uudet teknologiat ja kommunikatiivälineet ovat muuttaneet työnteon aika- ja paikkasidonnaisuutta, joka on otettava huomioon työaikasääntelyssä.

Voimassa olevan työaikalain tapaan myös ehdotettu uusi laki mahdollistaisi hyvin laajalti työaikalaisista poikkeamisen valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. Valtakunnallisten työehtosopimusten paikalliseen sopimiseen kelpuuttavilla lausekkeilla on puolestaan mahdollistettu työpaikkakohtaisten työaikasopimusten solmiminen. Tämä peruslähtökohta, jossa työaikalain vaikutukset jäävät osin välilliseksi, on otettava huomioon ehdotuksen vaikutuksia arvioitaessa.

Työaikalain soveltamisalaa ja toisaalta soveltamisalapoikkeuksia koskevat säännökset olisivat pakottavaa oikeutta; niistä ei voitaisi poiketa valtakunnallisella työ- tai virkaehtosopimuskalakaan. Lain soveltamisala olisi työaikasuojelellisista syistä laaja: sen piiriin kuuluisivat läh-
tökohtaisesti kaikilla toimialoilla ja kaikenlaisissa tehtävissä työskentelevät palkansaajat. La-
kia sovellettaisiin sekä työpaikoilla että kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävään työhön. So-
veltamisalapoikkeus koskisi työntekijöitä, joiden työaika ei ennalta määritellä eikä heidän
työajan käyttöään valvota ja heillä on siten oikeus päättää työajoistaan. Kysymys on henkilöis-
tä, joilla on siis työaika-autonomia. Lisäksi lain soveltamisalan ulkopuolelle on tarkoitus jättää
työaikadirektiivissä sallituin tavoin uskonnollisia toimituksia ja tehtäviä tekevät henkilöt sekä
työnantajan perheenjäsenet. Niin ikään tietyt valtion virkamiehet ehdotetaan jätettäväksi lain
soveltamisen ulkopuolelle. Tältä osin sääntely vastaisi voimassa olevaa oikeustilaa. Siltä osin
kuin lain soveltamisala hieman laajenisi nykyisestä, käytössä olisi niin sanottu joustotyö, joka
käytännössä merkitsisi kevyempiä työaikoihin kohdistuvia velvoitteita, mutta turvaisi työntekijöille riittävän työaikasuojelelun.

Pakottavasti laissa määriteltäisiin myös työajaksi luettavan ajan käsite, enimmäistyöajan mää-
rä, yli- ja lisätyön määritelmät ja yli- ja lisätyösuostumusta, hätätyön edellytyksiä, korvaavien
lepoaikojen antamista, työaikakirjanpitoa ja moottoriajoneuvon kuljettajan ajopäiväkirjaa sekä
kanneaikaa koskevat säännökset. Näiltä osin laista ei olisi mahdollista poiketa edes valtakun-
nallisilla työ- ja virkaehtosopimuksilla.

Säännöllisen työajan järjestelyä koskevat säännökset olisivat sitä vastoin toisin sovittavissa
sekä työehtosopimuksin että osittain myös työnantajan ja työntekijän/henkilöstön välisin so-
pimuksin. Sopimismahdollisuuksilla luotaisiin sekä työnantaja- ja työntekijäliitoille että tietty-
jen säännösten osalta myös työpaikkatason toimijoille mahdollisuuksia poiketa lain säännök-
sistä. Keskimääräiseen säännölliseen työaikaan perustuvat järjestelyt, liukuvan työajan, jous-
totyöajan ja työaikapankin käyttäminen loisivat joustomahdollisuuksia työaikoihin. Laki siis
mahdollistaisi niiden käytön, mutta vasta sopimismahdollisuuksien käyttäminen realisoisi jous-
tojen hyödyt.

Lain 34 §:ssä säädettäisiin niistä säännöksistä, joista työ- ja virkaehtosopimuksella saadaan
toisin sopia. Lain kelpuuttavan säännöksen rajoissa solmittuja työehtosopimusmääräyksiä saisi
soveltaa paitsi niin sanotussa normaalisitovassa kentässä, myös niissä järjestäytymättömissä
yrityksissä, joissa työehtosopimusta sovelletaan yleissitovuuden perusteella. Liukuvan työajan
järjestelyistä sekä työaikapankin käyttöönotosta olisi mahdollista sopia kaikilla työpaikoilla
muutoin sovellettavasta työehtosopimuksesta riippumatta.

Työaikalaki noudattelisi voimassa olevan työaikalain pääperiaatteita, vaikka yksityiskohdissa
olisi eroavaisuuksia. Laki on pyritty kirjoittamaan nyky lakia selkeämmäksi ja sillä täsmenne-
tään muun muassa lisä- ja ylityön määräytymistä koskevia säännöksiä eri työaikamuotoja käy-
tettäessä. Työvuoroluettelolla olisi korostuneempi merkitys lisä- ja ylityön määräytymisessä.
Tällä sääntelyllä olisi otettu huomioon muun muassa vaihtelevan työajan ja osa-aikatyön eri-
tyispiirteet.

Työaikalain kokonaisuudistus selkeyttäisi työaikalain kokonaisuutta, lisäisi joustavuutta suo-
malaisille työmarkkinoille ja vahvistaisi työntekijän suojelelta erityisesti yö- ja jaksotyön tekemi-
sen, lepoaikojen turvaamisen, työvuorojen suunnittelun sekä varallaolon osalta. Perättäisten
yötyövuorojen enimmäismäärä rajattaisiin tavallisissa tapauksissa seitsemästä yöstä enintään
viiteen, minkä arvioidaan vähentävän yötyöskentelyn terveyshaittoja. Vuorokausilepo pitene-
si jaksotyössä 11 tuntiin, josta kuitenkin saisi poiketa työn järjestelyihin liittyvistä syistä. Kor-
vaavien lepoaikojen antamisajat lyhenisivät.

Uudistus mahdollistaisi nykyistä joustavampien työaikajärjestelyjen käyttöönottamisen. Jos työpaikoilla pystytään hyödyntämään uudistuksen tarjoamia mahdollisuuksia, keskeiset vaikutukset liittyvät työn tuottavuuteen, työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja sairauspoissaolojen vähenemiseen. Nämä vaikutukset ovat puolestaan yhteydessä työllisyyteen. Joustot eivät koske vain työnantajia, vaan tutkimustiedon valossa työaikajoustojen käyttö on tasapainoilua työntekijän ja työnantajan intressien välillä. Työntekijöiden arvioidaan hyötyvän lisääntyvistä joustomahdollisuuksista, koska ne edistävät työn ja muun elämän yhteensovittamista.

Esityksessä ehdotetut muutokset liukumiin ja työaikajoustoihin koskettavat enemmistöä suomalaisista palkansaajista. Työolobarometrin mukaan vuonna 2016 ainakin jonkinlaisen joustavan työaikajärjestelyn piirissä oli 71 prosenttia palkansaajista. Näillä vastaajilla säännöllisen työajan ylittävät tunnit kirjataan ja ne pidetään myöhemmin vapaana. Heistä 84 prosenttia ilmoittivat voivansa käyttää liukumasaldoa kokonaisten vapaapäivien pitämiseen. Vuoden 2013 Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan 63 prosenttia palkansaajista kokee pystyvänsä vaikuttamaan töihin tulo- ja lähtöaikoihinsa vähintään puolella tunnilla. Tiukemmin joustot määrittelevän Euroopan työolotutkimuksen mukaan 46 prosenttia suomalaisista palkansaajista pystyi hyödyntämään päivittäisiä työaikajoustoja.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa toimii noin 90 000 työnantajayritystä, mikä on samalla työaikalain kohdejoukko yritysten osalta. Valtaosa näistä on mikroyrityksiä.

4.2 Taloudelliset vaikutukset

Esityksen taloudelliset vaikutukset syntyvät pääasiassa erilaisten joustomahdollisuuksien lisääntymisestä. Näitä joustomahdollisuuksia ovat työaikaliukumien piteneminen ja mahdollisuus sopia nykyistä laajemmin säännöllisen työajan pidentämisestä, työaikapankista sekä joustotyöajasta. Lisäksi ehdotetaan yö- ja jaksotyön käyttöalan täsmentämistä sekä tilapäisen yön vapauttamista.

Työaikajoustot voidaan jakaa karkeasti työntekijä- ja työnantajalähtöisiin joustoihin riippuen siitä, kenen tarpeita joustot ensisijaisesti palvelevat. Vaikka liukumien laajentaminen yhdistettynä työaikapankin käyttöönottoon mahdollistaa liukumien rajoissa säännöllisenä työaikana tehtyjen työtuntien määrän väliaikaisen kasvattamisen, palvelevat työaikapankki ja liukumat ensisijaisesti työntekijän tarpeita, koska niiden käytön on perustuttava työntekijän suostumukseen. Näin ollen työnantaja ei voi yksipuolisesti määrätä työntekijää lisäämään liukumien puitteissa tehtyjä työtunteja esimerkiksi tuotannollisista syistä johtuen, vaan liukuman käyttö työtehtäviin liittyvien vaatimusten johdosta edellyttää aina työntekijän suostumuksen.

Yleiset vaikutukset työnantajana toimimiseen

Työaikalain keskeisin sisältö koskee työajan enimmäismäärää, lepoaikojen vähimmäismäärää sekä työajan seuranta. Lisäksi työaikalaisissa säädetään siitä, miltä osin työaika on säännöllistä työaikaa, lisätyötä tai ylityötä. Lisä- ja ylityön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta ja ylityöstä on maksettava lisäksi erityinen korvaus, ellei työhön sovellettavassa työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Muilta osin toimitaan sopimusvapauden ja osin työnantajan direktio-oikeuden piirissä. Esimerkiksi säännöllisen työajan sijoittelu kuuluu työnantajan direktio-oikeuden piiriin, eikä sitä rajoiteta käytännössä muutoin kuin yö- ja sunnuntaityön osalta.

Työnantajan työaikasuunnittelun kannalta keskeisimmät muutokset liittyvät säännöllisen työajan järjestämiseen. Erilaisissa työaikamuodoissa on kysymys nimenomaan siitä, millä tavalla säännöllisen työajan enimmäismäärää tarkastellaan. Esityksessä ehdotetaan lisää joustavuutta

säännöllisen työajan järjestämiseen. Osa järjestelyistä voidaan ottaa käyttöön työnantajan päätöksellä, osa työnantajan ja työntekijän/henkilöstön välisellä sopimuksella. Lisäksi laissa säädettyihin joistakin järjestelyistä, jotka voidaan ottaa käyttöön vain työehtosopimuksella sopien.

Jaksotyö olisi jatkossakin mahdollista vain laissa nimenomaisesti säädettyissä tehtävissä. Jaksotyötä koskevaa säännöstä on täsmennetty siten, että jaksotyön sallittavuuden kriteerinä olisi työn luonne, ei yksinomaan työntekopaikka. Ehdotettu sääntely laajentaisi vähäisessä määrin mahdollisuutta teettää työtä jaksotyönä, mutta voisi myös joissakin tilanteissa supistaa sitä. Jaksotyöaloilla työskentelevien palkansaajien tarkkaa määrää on vaikea arvioida. Laajentuminen koskisi yksityisen sektorin turvallisuuspalveluita (vartiointialaa lukuun ottamatta) ja yötyötä vaativia tietoliikennepalveluita. Näiden lisäksi uusiin jaksotyöaloihin lukeutuu muun muassa ensihoito- ja pelastustoimi. Päätoimisesti pelastustoimessa työskentelee noin 6 000 palkansaajaa. Vaikka jaksotyö tulisi mahdolliseksi joiltakin osin, sitä ei kaikissa työpaikoissa todennäköisesti oteta käyttöön. Lisäksi joissain työehtosopimuksissa on voitu jo nyt sopia jaksotyöjärjestelyistä, mikä voi vähentää muutoksen vaikutusta.

Myös säännöllinen yötyö olisi mahdollista vain laissa säädettyissä tehtävissä. Säännöksissä on pyritty tunnistamaan ne alat ja tehtävät, joihin liittyy yhteiskunnallisesti hyväksyttävä tarve teettää työtä yöaikaan. Sääntelyn nykyaikaistaminen ja tilapäisen yötyön vapauttaminen voivat lisätä yötyön teettämistä vähäisessä määrin. Toisaalta perättäisten yövuorojen enimmäismäärän rajoittaminen pääsääntöisesti seitsemästä yöstä viiteen hillinnee jossain määrin yötyön käyttöä ja ennen kaikkea sen haittavaikutuksia. Yötyön määrä Suomessa on euromaihin ja Ruotsiin verrattuna korkea.

Ehdotetulla lailla sallittaisiin säännöllisestä työajasta sopiminen yleissitovuuskentässä vastaavalla tavalla kuin nykyisinkin. Viime vuosina työehtosopimuksiin lisätyt säännöllistä työaika koskevat paikallisen sopimisen mahdollisuudet lisäävät työpaikkakohtaisen sopimisen mahdollisuuksia myös järjestäytymättömissä yritysissä.

Esityksessä ehdotetaan muutoksia, jotka vaikuttavat erityisesti työnantajan työvuorojen suunnitteluun:

— Työvuoroluettelo olisi jatkossa annettava vähintään viikoksi kerrallaan ja viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Ehdotettu muutos edellyttää työnantajalta työvuorojen ennakkointia nykyistä pidemmältä ajalta.

— Ylitöiden enimmäismäärän sijasta työnantajan olisi seurattava enimmäistyöaikojen toteutumista. Työnantajan olisi muutettava työajanseurantaansa vastaamaan ehdotettua sääntelyä.

— Työvuoroluetteloon ei voisi ilman työntekijän suostumusta sijoittaa yli viittä perättäistä yövuoroa. Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksen mukaan alle kuusi prosenttia tutkimusviikolla yövuoroja tehneistä työntekijöistä teki yli viisi perättäistä yövuoroa. Lukema vastaa alle prosenttia palkansaajista.

— Perättäisten viiden yövuoron jälkeen työnantajalla olisi velvollisuus antaa työntekijälle 24 tunnin lepoaika ennen seuraavaa työvuoroa.

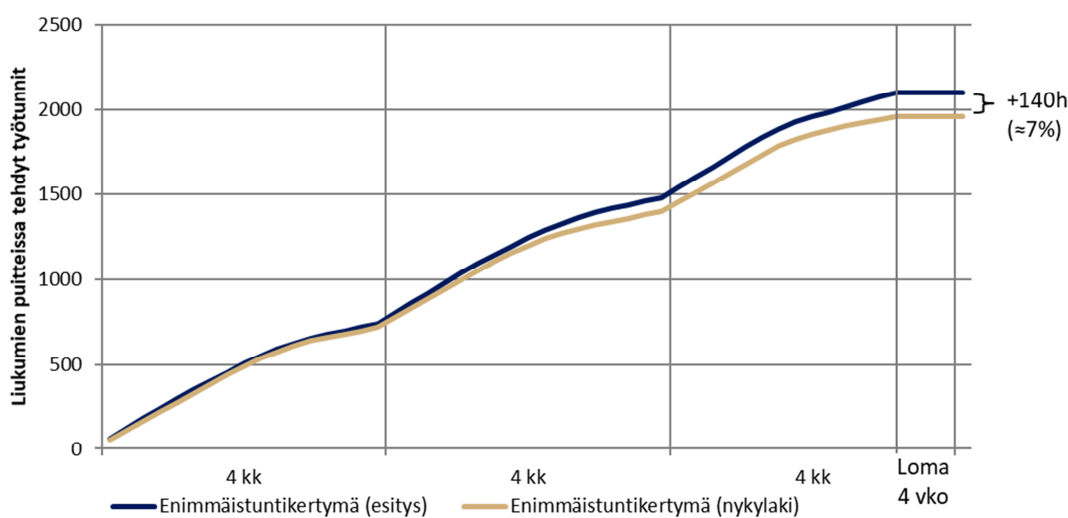
— Vähimmäisvuorokausilepo pitenis jaksotyössä yhdeksästä tunnista 11 tuntiin. Vuorokausilepoa voitaisiin kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin, mutta työntekijälle olisi annettava myöhemmin korvaava lepoaika.

— Korvaavien lepoaikojen antamista koskevat vaatimukset tiukentuisivat siten, että korvaava lepoaika olisi annettava seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei olisi työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, viimeistään kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa.

Esityksessä ehdotetaan muutoksia työajan käsitteen sisältöön. Jatkossa työpaikalla tapahtuva varallaolo luettaisiin työajaksi ja työtehtävissä, joihin sisältyy runsaasti työpaikalla tapahtuvaa varallaoloa, säännöllisen työajan enimmäismäärä ja kokonaistyöajan enimmäismäärä voivat täytyä nykyistä helpommin. Muutos voisi johtaa lisääntyviin yötyötunteihin niillä aloilla, joilla on runsaasti työpaikkapäivystystä.

Liukumarajojen pidentäminen ja lakisääteisen työaikapankin käyttö yhdessä mahdollistaisivat merkittävien työaikajoustojen toteuttamisen. Kuvio 6 havainnollistaa, kuinka paljon esityksen mukaiset joustot voisivat enimmillään väliaikaisesti lisätä liukuman ja työaikapankin puitteissa säännöllisenä työaikana tehtyjen työtuntien määrää kolmen seurantajakson, eli yhden kalenterivuoden, aikana suhteessa voimassa olevaan lakiin. Kuvio perustuu oletukseen, jossa työntekijälle kertyy liukuvassa työaikajärjestelmässä enimmäisliukuma työaika, joista lisäksi siirretään työaikapankkiin ehdotetussa laissa säädetty enimmäismäärä. Ensimmäisellä seurantajaksoilla tehtyjä työtunteja kertyy 20 enemmän ja muina jaksoina 60 tuntia enemmän kuin voimassa olevan lain mukaisessa järjestelmässä. Yksinkertaisuuden vuoksi oletetaan, että henkilö on molemmissa tapauksissa neljän viikon lomalla, jolloin esityksen mukaiset liukumien ja työaikapankin käyttö mahdollistaisivat voimassa olevaan lakiin nähden yhteensä 140 säännöllisen työajan tuntia enemmän kalenterivuotta kohti. Toisaalta työaikapankkiin kertynyt saldo olisi pidettävä palkallisena vapaana myöhemmin, joka vähentää myöhemmin käytettävissä olevia säännöllisen työajan tunteja.

Kuvio 8. Liukumien laajentamisen ja uuden työaikapankin mahdollistama työaikajousto enimmillään kolmen seurantajakson aikana



Yllä oleva esimerkki koskee lakisääteistä työaikapankkia, joka voitaisiin työehtosopimusten estämättä ottaa käyttöön kaikilla työpaikoilla. Vastaavasti työaikapankkiin kertyneiden tuntien käytöstä voitaisiin sopia myös työehtosopimuksissa. Työehtosopimuksissa ei kuitenkaan voitaisi estää esityksen mukaisten liukumien ja työaikapankin käytöstä sopimista työpaikoilla.

Liukumien laajentaminen yhdistettynä työaikapankkijärjestelmään voi myös tehdä esityksen mukaisista liukuvista työaikajärjestelyistä houkuttelevampia esimerkiksi vaihtelevan työajan sopimuksia hyödyntäville organisaatioille. Liukumien ja työaikapankkien käyttö tuotannollisiin joustoihin edellyttäisi kuitenkin työntekijän suostumusta. Näin ollen liukumat ja työaikapankki palvelevat ensisijaisesti työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita.

Kokonaistaloudelliset vaikutukset

Joustavilla työaikajärjestelyillä nähdään olevan moninaisia vaikutuksia työn tuottavuuteen, millä on puolestaan keskeinen vaikutus bruttokansantuotteen kasvuun. Vaikka entistä joustavammat työajat kohdistuvat jo ennestään joustavien työaikojen piirissä oleviin työntekijöihin ja organisaatioihin, nähdään esityksen edesauttavan jo käynnissä olevaa kehityskulkua, jossa työajat tulevat entistä joustavimmiksi. Lainmuutoksen vaikutusten arvioidaan ulottuvan merkittävään osaan kaikista Suomen palkansaajista ja organisaatioista.

Työntekijöiden tarpeiden mukaan joustavat työaikajärjestelyt ovat positiivisessa yhteydessä organisaatioiden menestykseen ja työntekijöiden kokemaan työtyytyväisyyteen (Nätti & Anttila 2012). Yhteys organisaatioiden menestykseen voi johtua joustavien työaikojen yhteydestä työn tuottavuuteen. Yhteys joustavien työaikajärjestelyjen ja työn tuottavuuden välillä voi olla suoraa tai välillistä. Suorat vaikutukset lisäävät työntekijöiden henkilökohtaista suorituskykyä. Välilliset vaikutukset puolestaan vähentävät esimerkiksi työvoimakustannuksia, ja siten parantavat työn tuottavuutta.

ILO (2012) tiivistää työnantajan edut joustavista työaikajärjestelystä seuraavasti:

- 1) Joustavat työaikajärjestelyt vähentävät yllättäviä sairauspoissaoloja. Tämä vähentää pitkän aikavälin työvoimakustannuksia.
- 2) Työntekijöiden tyytyväisyys ja sitoutuneisuus työpaikkaan paranee, mikä vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, ja sen myötä rekrytointikustannuksia.
- 3) Valinnanvapaus työnteon ajoittamisesta mahdollistaa työskentelyn silloin, kun työntekijän suorituskyky on huipussaan. Tämä parantaa työn tuottavuutta.
- 4) Työntekijä saattaa kokea liukuvan työajan ylimääräisenä etuutena, mikä lisää palkkamalltia. Tämä vähentää välittömiä työvoimakustannuksia.

Joustavien työaikajärjestelyjen työvoimakustannuksia vähentäviä tekijöitä ovat sairauspoissaolojen ja irtisanoutumishalujen vähentyminen (Ala-Mursula 2002; Possenriede 2011). Tutkimusten mukaan joustavat työaikajärjestelyt voivat vähentää poissaoloja. Joustavilla työaikajärjestelyillä voi olla positiivinen vaikutus työntekijöiden terveyteen, koska työntekijät voivat käyttää työaikajoustoja sovittaakseen yhteen työn ja muun elämän vaatimuksia. Joustavat työaikajärjestelyt voivat myös vähentää perusteettomia sairauspoissaoloja.

Chung (2009) puolestaan osoittaa, että työntekijälähtöisiä työaikajoustoja hyödyntävillä yrityksillä on vähemmän henkilöstöhallinnollisia ongelmia. Työntekijälähtöisiä työaikajoustoja hyödyntävien yritysten on helpompaa sekä palkata työntekijöitä että ylläpitää henkilöstön pysyvyyttä. Vastaavat positiiviset vaikutukset korostuvat myös ILO:n (2012) selvityksessä, joissa lisäksi korostetaan työntekijälähtöisten työaikajoustojen myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden sitoutuneisuuteen ja työtyytyväisyyteen.

Työaikajoustot voivat tutkimuskirjallisuuden mukaan vaikuttaa työntekijöiden henkilökohtaiseen suoriutumiskykyyn ja sen myötä tuottavuuteen. Vapaus päättää omista työajoistaan on yhteydessä työhyvinvointiin, jolla on tiettävästi vaikutusta työntekijöiden henkilökohtaiseen suoriutumiskykyyn ja organisaatioiden menestykseen (Nätti & Anttila 2012). Shepard ym. (1996) puolestaan katsoo joustavien työaikojen mahdollistavan työntekijöiden työskentelyn silloin, kun heidän henkilökohtainen suoriutumiskykynsä on huipussaan, ja että he myös tekevät niin. Hayley ja Miller (2015) osoittavat, että joustavilla työaikajärjestelyillä on merkittävä vaikutus työntekijöiden unen saantiin. Beckman ym. (2014) osoittaa, että vapaus päättää itse työajoistaan vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden antamaan työpanokseen.

Työntekijälähtöisten työaikajousten ja työn tuottavuuden välistä yhteyttä voidaan selvittää myös kotimaisella aineistolla. Työaikajousten ja ansiotulojen yhteyttä voidaan arvioida niiden Suomessa työskentelevien palkansaajien osalta, jotka ovat tulospalkkausjärjestelmän piirissä. Tulospalkkauksen piirissä olevien työntekijöiden ansiot perustuvat osin tai kokonaan työn tuloksellisuuteen, jolloin ansiotason ja tuottavuuden välillä on suora riippuvuus. Tulospalkkauksen piirissä olevilla työntekijöillä työaikajoustavuus on yhteydessä keskimäärin 7,8 prosenttia suurempiin ansioihin. Toisin sanoen tulospalkkauksen piirissä olevat henkilöt, joilla on täysin määrätyt työajat, ansaitsevat 7,8 prosenttia vähemmän kuin ne tulospalkkausjärjestelmän piirissä olevat henkilöt, joilla on joustava työaika. Positiivinen yhteys ansioihin on huomattavasti vahvempaa naisilla (+11 %) kuin miehillä (+5,9 %). Tarkastelussa on huomioitu muun muassa ansiotulojen ammattiluokittaiset, toimialoitteiset ja sosioekonomiset erot.

Työntekijälähtöisten työaikajousten ja ansiotulojen positiivinen yhteys on havaittu myös kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa (ks. esim. Gariety & Shaffer 2001; Winder 2009). Kuten kotimaisessa analyysissä, kansainvälisessä tutkimuksessa työaikajousten positiivinen yhteys ansioihin korostuu naisilla. Yhteyden sukupuolittaisille eroille on esitetty syyksi esimerkiksi kotityön epäsymmetrinen jakautuminen: kahden ansaitsijan perheissä naiset kantavat suurimman osan perhevastuusta (ks. esim. Oinas 2010).

Ammattiluokkakohtaisessa tarkastelussa ilmenee, että joustavien työaikojen positiivinen yhteys ansioihin korostuu vaativaa asiantuntijatyötä sekä toimisto- ja myyntityötä tekeville henkilöille. Näissä ammattiluokissa on suhteellisen paljon tulospalkkauksen piirissä olevia henkilöitä. Koko aineiston perusteella tulospalkkaus ja työntekijälähtöisesti joustavat työajat ovat yhdistelmä, joka on yhteydessä korkeaan työn tuottavuuteen. Ei kuitenkaan voida varmuudella sanoa, selittääkö korkea tuottavuus työaikajoustoja vai työaikajoustit tuottavuutta.

Yhteydet tuottavuuden ja työaikajousten välillä saadaan tavallisesti vertaamalla toisiinsa palkansaajaryhmiä, jotka ovat esimerkiksi työtehtävien suhteen hyvin samanlaisia, mutta eroavat työaikajärjestelyjen suhteen merkittävästi. Vertailtavat ryhmät saattavat kuitenkin usein olla työaikajärjestelyjen suhteen jopa ääritapauksia, joissa toisella on täysin määrätyt työajat ja toisella hyvinkin joustavat työajat. Näin ollen havaitut yhteydet voivat kuvata positiivisia vaikutuksia ääritapausten välillä, ja on vaikea arvioida, kuinka suuri vaikutus esityksessä ehdotetulla sääntelyllä olisi. Toisaalta esimerkiksi Euroopan työolotutkimuksen aineistossa, jossa työaikajärjestelyjen joustavuudelle on useita asteita, lisääntyy positiivinen vaikutus aina siirryttäessä joustavuuden asteelta toiselle. Kaikesta huolimatta tuottavuuden ja työntekijälähtöisten työaikajousten välillä on selvä yhteys, joten esityksellä nähdään olevan positiivinen vaikutus työn tuottavuuteen.

Osa työaikajousten positiivisista tuottavuusvaikutuksista selittyy sillä, että joustavien työaikajärjestelyjen piirissä olevat henkilöt joustavat useammin myös työtehtäviensä ja esimiehensä tarpeiden mukaan. Tilastokeskuksen työolotutkimuksesta ilmenee, että joustavien työaikajärjestelyjen piirissä olevista kuusi prosenttia ilmoittaa joustavansa päivittäin työtehtävien

tai esimiesten vaatimuksesta. Vastaava osuus on täysin määrättyjen työaikojen piirissä olevilla kolme prosenttia. Työnantajan näkökulmasta ehdotetut muutokset lisäävätkin organisaation liikkumavaraa ja mahdollistavat työvoiman kysynnän vaihteluiden entistä paremman huomioidamisen, mikä voi edistää yritysten kilpailukykyä. Muutokset mahdollistavat tältä osin esimerkiksi ruuhkahuippujen nykyistä sujuvamman tasaamisen. Tältä osin puhutaan siis työnantajalähtöisestä joustavuudesta. Tosiasiassa joustojen käyttöä on tuskin mahdollista erotella erikseen työntekijä- ja työnantajalähtöiseksi, vaan kyse on samaan aikaan molemmista. Täten myös vaikutukset tuottavuuteen voivat muodostua montaa eri kautta. Myös Chung (2009) katavassa analyysissään osoittaa, että työntekijä- ja työnantajalähtöiset työaikajoukot ovat usein simultaanisia, ja niistä voivat hyötyä sekä työntekijä että työnantaja. Toisin sanoen työntekijät, jotka pystyvät itse vaikuttamaan työaikoihinsa, joustavat useammin myös työtehtäviensä vaatimuksesta.

Vaikutukset yritysten väliseen kilpailuun

Esityksen mukaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saa soveltaa sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on poikettu lain muutoin pakottavista säännöksistä. Tältä osin järjestäytyneet ja järjestäytymättömät yritykset ovat yhdenvertaisessa asemassa. Järjestäytyneessä yrityksessä ei kuitenkaan olisi edelleenkaan mahdollista tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia muutoin kuin säännöllisen työajan osalta. Tältä osin sääntely vastaisi voimassa olevaa lakia.

Yritysten välistä kilpailuasetelmaa yleissitovassa kentässä tasapuolistaa lakisääteisen työaika-pankin käytön salliminen työehtosopimusten estämättä kaikilla työpaikoilla. Niin ikään liukuvan työajan käyttöön otosta voidaan sopia kaikilla työpaikoilla työehtosopimuksesta riippumatta.

Vaikutukset työnantajan hallinnolliseen taakkaan

Työaikalain uudistaminen aiheuttaisi joitakin muutoksia työajan seurantarjestelmiin. Koska ehdotetut muutokset kuitenkin lisäävät mahdollisuuksia sopia entistä joustavammista työajoista, järjestelmämuutosten kustannuksia ei voida täysimääräisesti pitää sääntelytaakkana, sillä niistä on myös taloudellista etua työnantajalle. Toisaalta esitys sisältäisi kuitenkin myös eräitä kohtia, jotka lisäisivät työnantajiin kohdistuvaa hallinnollista taakkaa.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa toimii noin 90 000 työnantajayritystä. Työnantajayrityksiä voi olla jonkin verran enemmän, sillä osa yrityksistä on ulkomaisessa omistuksessa. Työnantajayrityksistä keskisuuria on 3 000, suuria 300 ja loput pienyrityksiä. Työllistäviä mikroyrityksiä on arviolta 70 000—80 000. Voimassa olevaan työaikalaikiin nähden muutosten arvioidaan koskevan työnantajayritysten enemmistöä.

Esityksessä ehdotetut säännökset edellyttäisivät työajan seurantarjestelmien päivittämistä, mihin sisältyy myös tietojärjestelmäinvestointeja. Tämä koskee tyypillisesti keskisuuria ja suuria yrityksiä. Pienissä yrityksissä työajan seuranta tapahtuu tyypillisesti yksinkertaisilla työkaluilla, jolloin uuteen sääntelyyn sopeutuminen tarkoittaa lähinnä uuteen lakiin tutustumista. Osa yrityksistä käyttää valmisohjelmistoja työaikojen seurantaan. Näissä tapauksissa kustannus koostuu pääasiassa ohjelmiston päivityksestä, jonka hinta voi vaihdella sadoista euroista muutamaan tuhanteen euroon. Suurempia kustannuksia voi syntyä silloin, kun yrityksellä on oma räätälöity työaikajärjestelmä, johon on tehtävä muutoksia. Jos arvioidaan järjestelmäpäivityksen hinnaksi keskisuurille ja suurille yrityksille keskimäärin 3 000—10 000 euroa yritystä kohden, ja lisäksi arvioidaan, että 10—50 hengen yritykset joutuisivat tekemään keskimäärin 500—1000 euron arvoisen järjestelmäpäivityksen, muodostuisi työnantajakentän ko-

konaiskuluksi yhteensä noin 15—40 miljoonaa euroa. Yksittäisissä suurissa organisaatioissa muutokset voivat toki olla merkittävästi suurempia. Järjestelmämuutosten avulla työnantajat pääsevät kuitenkin hyötymään ehdotettuun lakiin sisältyvistä työaikajoustoista.

Jaksotyöalojen uudelleenmäärittelyn ja tilapäisen yötyön vapauttamisen arvioidaan keventävän työnantajien sääntelytaakkaa. Sääntelytaakan keveneminen syntyy siitä, että entistä harvemman työnantajan tarvitsisi jatkossa hakea aluehallintovirastolta poikkeuslupaa jaksotyöhön ja yötyöhön. Yötyön osalta muutoksen arvioidaan vaikuttavan erityisesti yrityksiin, joilla on aikavyöhykerajat ylittävää globaalia toimintaa.

Joustotyöajan käyttöönotto keventää työnantajan hallinnollista taakkaa, sillä työnantaja täyttäisi työajan seurantavelvollisuutensa sillä, että se liittäisi työntekijän ilmoittamat viikoittaiset työajat työaikakirjanpitoon. Joustotyöstä on kuitenkin erikseen sovittava työntekijän kanssa. Muutoksen arvioidaan alustavasti koskevan erityisesti tietotyöaloja.

Esityksessä ehdotetaan, että ylityön enimmäismäärän sijasta seurataan kokonaistyöaikaa. Muutoksen arvioidaan lisäävän työnantajaorganisaatioiden hallinnollista taakkaa lyhyellä aikavälillä, mutta mahdollisesti keventävän sitä pitkällä aikavälillä. Jos yrityksessä teetetään säännöllisen työajan lisäksi runsaasti ylityötunteja, muutos edellyttäisi työnantajilta tietojärjestelmämuutoksia.

Työvuoroluettelon antamista koskevaa velvoitetta ehdotetaan kevennettäväksi sellaisissa työsuhteissa, joissa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele tai joissa työntekijät voivat itse vaihtaa työajan sijoitteluun. Työvuoroluettelo voitaisiin tällöin jatkossa antaa toistaiseksi, eikä sitä olisi tarvetta antaa jokaisen viikon osalta erikseen. Alustavan arvion mukaan tämä keventäisi hieman työnantajan hallinnollista taakkaa.

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

Työnantajan tulee jatkossa korvata 11 tunnin alittava vuorokausilepo jaksotyössä pidentämällä vuorokausilepoa muulloin. Muutoksesta voi seurata jaksotyöaloilla työvuorojen suunnitteluun liittyviä hallinnollisia kustannuksia. Lisäksi jatkossa työvuoroluettelo olisi annettava vähintään viikoksi kerrallaan, millä olisi myös vaikutuksia työvuorojen suunnitteluun.

Työaikalain soveltamisala laajenisi kotona ja kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävään työhön. Työajan kirjaamiskäytännöt saattaisivat etätyön osalta muuttua, jollei työpaikalla ole jo nykyisin käytäntönä kirjata etätyöpäivinä tehtyjä tunteja. Tämä voi tarkoittaa muutoksia työajan seurantajärjestelmiin, mistä koituu hallinnollista taakkaa. Käytännössä tyypillisessä tapauksessa työntekijä kirjaisi työaikajärjestelmään etätyöpäivänä tekemänsä työtunnit.

Valtiokonttorin tilastojen mukaan valtiosektorilla tehdään vuosittain yhteensä noin 270 000 etätyöpäivää. Yhtä työntekijää kohden tämä tarkoittaa keskimäärin noin neljää etätyöpäivää. Kun tietoja suhteutetaan työolobarometrin (2016) tietoihin etätyön tekemisestä, saadaan arvio, jonka mukaan kunnissa etätöitä tehdään keskimäärin yksi työpäivä vuodessa työntekijää kohden ja yksityisellä sektorilla kaksi. Jos oletetaan, että yhden etätyöpäivän työtuntien kirjaamiseen menee aikaa kaksi minuuttia, käytettäisiin näihin kirjauksiin työaikaa vuosittain yhteensä noin 100 000 tuntia, mikä vastaa noin 50 henkilötyövuotta. Yksityisen sektorin osuus tästä on noin 80 000 tuntia eli noin 40 henkilötyövuotta. Työ- ja elinkeinoministeriön sääntelytaakkalaskurin mukaan tämä tarkoittaisi yksityiselle sektorille yhteensä kolmen miljoonan euron suurista hallinnollista taakkaa. Näillä oletuksilla valtiosektorin osalta kirjauksiin käytettävä työ-

aika olisi 7 000 tuntia vuodessa (3,5 htv) ja kunnissa 14 000 tuntia vuodessa (7 htv). Lisäksi on huomattava, että etätöskentely on viime vuosina lisääntynyt merkittävästi, ja se tulee todennäköisesti yleistymään edelleen lähivuosina. Toisaalta on huomattava, että joillakin työpaikoilla käytäntönä on jo nykyisin, että etätöypäivänä tehdyt työtunnit kirjataan, vaikkei niitä lueta työajaksi.

4.3 Työllisyysvaikutukset

Joustavat työaikajärjestelyt ovat positiivisessa yhteydessä työn tuottavuuteen. Esitys edesauttaisi kehitystä, jossa työajat muuttuvat entistä joustavammiksi ja siten myös työn tuottavuus paranee. Työn tuottavuus puolestaan on yleisen taloustieteellisen kirjallisuuden perusteella positiivisessa yhteydessä työllisyyteen. Esityksellä nähdään siten olevan positiivisia työllisyysvaikutuksia.

Työaikajoustoilla voi olla muitakin työllisyysvaikutuksia. Thorsten Schank (2015) on havainnut saksalaisen aineiston perusteella, että mahdollisuus säännöllisen työajan pidentämiseen voi parantaa kokonaistyöllisyyttä. Vaikutus voi syntyä muun muassa sitä kautta, että ylityö vähenee ja työn tarjonnan joustavuus paranee. Tämä mahdollistaa työvoiman tehokkaamman hyödyntämisen kysyntäsykleittäin. Työvoimaa kyetään hankkimaan niille ajankohdille, jolloin sen tarve on suurinta, ja vähentämään työn tarjontaa muina aikoina. Samalla voidaan välttää työn teettämistä ylityönä ja saavuttaa sitä kautta kustannussäästöjä. Kustannussäästöt voivat johtaa mahdollisuuteen laajentaa toimintaa ja sen myötä muutoksilla voi olla myönteisiä työllisyysvaikutuksia.

Esityksessä ehdotettujen muutosten myötä kokonaistyöaika ei kasva, mutta taloudellinen aktiiviteetti todennäköisesti lisääntyy. Siitä syystä mahdollisen muutoksesta koituvan lisätyöpanoksen arvioidaan näkyvän ensisijaisesti työllisten lukumäärässä, eikä esimerkiksi jo työssä olevien työtuntimäärän kasvamisena.

Tuotantopäätöstä tekevä yritys voi joutua valintatilanteeseen, jossa vaihtoehtoina ovat joko uusien työntekijöiden palkkaaminen tai investoinnit koneisiin ja laitteisiin, joiden avulla työ voidaan tehdä entistä tehokkaammin. Jos työn tuottavuus paranee esimerkiksi ajallisesti entistä joustavampien työaikamuotojen myötä, merkitsee se suurempaa kannustinta palkata lisätyövoimaa. Työn tuottavuuden paraneminen lisää myös yrityksen kannustimia toimintansa laajentamiseen. Toisaalta työn tuottavuuden parantuessa samaan tuotannon tasoon kuin aiemmin voidaan päästä pienemmällä työvoiman määrällä. Siten tuottavuuden paranemisen yhteys työllisyyteen ei aina ole suoraviivainen. Tyypillisesti taloustieteessä kuitenkin arvioidaan työn tuottavuuden kasvun pitkällä aikavälillä parantavan työllisyyttä. Lyhyellä aikavälillä vaikutukset voivat joidenkin arvioiden mukaan tosin olla myös päinvastaisia (esim. Galí 1999). Osa tutkimuksista on silti päätenyt tulokseen, että työllisyysvaikutukset ovat positiivisia myös lyhyellä aikavälillä.

Vaikka ehdotettu sääntely sallisi nykyistä suuremman määrän ylityitä, määrän ei arvioida merkittävässä määrin kasvavan. Ylityön teettäminen on kalliimpaa kuin lisätyövoiman palkkaaminen.

Hallinnollisen taakan lisääntyminen sekä rajaukset perättäisten yötyövuorojen enimmäismäärään, työvuoroluetteloon ja lepoaikoihin liittyen voivat joissain tapauksissa heikentää yritystoiminnan kannattavuutta, joskin kustannuksilta voi ainakin osin välttyä hyvällä työvuoro-suunnittelulla.

Kokonaisuudessaan esityksen arvioidaan kuitenkin ennemminkin parantavan työllisyyttä kuin heikentävän sitä. Työaikalain vaikutusten laajuudesta ja monipuolisuudesta johtuen on mahdollista antaa tarkempia arvioita siitä, kuinka paljon työllisyys voisi ehdotetun työaikalain seurauksena parantua. Myönteiset vaikutukset ilmenevät todennäköisesti vähitellen, sillä työpaikoilla vie aikaa omaksua uuden työaikalain suomat mahdollisuudet. Lisäksi työn tuottavuuden parantuessa työllisyys vahvistuu tyypillisesti viiveellä.

4.4 Työelämävaikutukset

Esityksellä on haettu tasapainoa työaikalain joustojen ja työntekijän suojelun välillä. Sellaiset joustot, jotka eivät edellytä työntekijän myötävaikutusta, on pyritty kompensoimaan laajentamalla muuta työntekijän suojaa. Nämä suojaelementit liittyvät työajan määrittelyyn, yö- ja jaksotyön rajauksiin, lepoaikojen ja korvaavien lepoaikojen turvaamiseen sekä työvuorojen ennakoitavuuteen.

Joustoilla voi olla kahdensuuntaisia vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin. Toisaalta on olemassa näyttöä, että työaikajoustot edistävät työntekijän terveyttä ja parantavat mahdollisuuksia työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Toisaalta joissakin tilanteissa joustavuus, joka ei ole työntekijän itsensä hallittavissa, voi olla haitaksi työntekijän hyvinvoinnille.

Vaikutukset työaikasuojelun piiriin kuulumiseen

Ehdotettu soveltamisalasäännös selkeyttäisi lain piiriin kuuluvien joukkoa. Pääpiirteisissään soveltamisala pysyisi voimassa olevan työaikalain mukaisena, vaikka joitakin muutoksia se eräiden työntekijöiden asemaan merkitsisikin. Tällaisia työntekijäryhmiä olisivat voimassa olevan lain soveltamisalapoikkeusten piiriin kuuluvat kalastajat, metsurit ja poronhoitajat. Itsenäisinä ammatinharjoittajina nämä henkilöt jäisivät luonnollisesti myös ehdotetun lain soveltamisalan ulkopuolelle. Esitykseen sisältyvien täsmennysten myötä lain soveltamisala voisi maltillisesti laajeta sellaisiin asiantuntijatyötä tekeviin, joilla ei ole itsenäistä päätösvaltaa työaikoihinsa.

Voimassa olevan lain mukaan työaikalakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Lakiehdotuksen mukaan lain soveltaminen ei olisi enää riippuvainen siitä, tehdäänkö työtä kotona tai muualla kiinteän työpaikan ulkopuolella. Työajaksi luettaisiin kaikki se aika, jolloin työntekijä tekee työtehtäviä tai on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä työntekopaikalla riippumatta siitä, onko työntekopaikka työnantajan toimipiste, työnantajan asiakkaan toimitila, työntekijän koti tai muu työnsuorituspaikka.

Soveltamisalan tarkentaminen parantaisi muun muassa työpaikan ulkopuolella työskentelevien työntekijöiden työaikasuojelua.

Laajan soveltamisalan vastinparina laissa säädettäisiin mahdollisuudesta sopia joustotyöajasta, jossa työntekijä saisi itsenäisesti päättää vähintään puolesta työaikansa sijoittelusta ja työntekopaikastaan. Kysymys olisi luottamukseen perustuvasta järjestelystä, jossa työntekijän työaika seurattaisiin päiväkohtaisen tarkastelun sijasta viikkotasolla tai tasoittumisjaksokohtaisesti. Joustotyöaikajärjestelyä käytettäessä olisi mahdollista sopia, että työntekijän tulee joinakin aikoina olla työpaikalla esimerkiksi viikkopalaverissa, kunhan pääosa työajan sijoittelusta on työntekijän päätettävissä. Tämän kaltainen järjestely ei luonnollisesti sovi tehtäviin, joissa työntekijän työpanos on työpaikalla tapahtuvaa asiakaspalvelua tai muuta toimintaa.

Kotona ja varsinaisen työntekopaikan ulkopuolella tehdyn työajan saattaminen lain piiriin vähentää työaikaseurannan ulkopuolelle jäävää työtä.

Ehdotetun lain mukaan työntekijän velvollisuus olla työpaikalla mahdollisia työtehtäviä varten olisi aina työajaksi luettavaa aikaa. Myöskään työehtosopimuksella ei olisi enää mahdollista sopia, että työpaikkapäivystystä ei pidettäisi työaikana. Sääntely vaikuttaisi erityisesti työpaikalla päivystävän terveydenhuoltohenkilöstön käytettävissä olevien työajan tunteihin. Tämän vuoksi mahdollistettaisiin valtakunnallisella työehtosopimuksella enimmäistyöajasta poikkeaminen sairaalassa päivystävän terveydenhuoltohenkilöstön osalta (ns. opt out –järjestely). Poikkeusjärjestely koskisi nykyisin varallaoloajaksi luettavaa päivystysaikaa ja järjestelyn käyttöönotto edellyttäisi aina työntekijän kanssa tehtyä sopimusta.

Vaikutukset työvoiman käyttötapoihin sekä määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden asemaan

Säännöllisen keskimääräisen työajan järjestelmät, joissa työaika tasoittumissuunnitelman mukaisesti tasoittuu säädettyyn tai sovittuun keskimäärään, mahdollistavat pidempien työpäivien teettämisen silloin, kun työtä on runsaasti tarjolla. Työaika tasataan lyhyemmällä työpäivillä tai palkallisilla vapailloin silloin, kun työtä on vähemmän tehtävänä. Joustavia työaikoja voidaan siten käyttää ruuhkahuippujen tasaamiseen. Joustavilla työaikajärjestelyillä voidaan vaikuttaa työsuhteiden keston. Keskimääräisen säännöllisen työajan käyttö sekä työaikapankkijärjestelyt voivat mahdollistaa toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen tekemisen määräaikaisen sopimuksen sijaan tai sillä voidaan pidentää määräaikaisen sopimuksen kesto erityisesti kausiluonteisessa työssä. Työsuhteiden vakauden lisääntyminen ja keston pidentyminen sitouttaa työnantajan työntekijöihinsä ja parantaa näiden työsuhdeturvaa. Joustavilla työaikajärjestelyillä voidaan siten vaikuttaa työvoiman käyttötapoihin.

Keskimääräiseen säännölliseen työaikaan perustuva järjestelmä voi olla käytössä myös silloin, kun työaika tasoittuu alle 40 tuntiin viikossa. Esityksessä täsmennettäisiin, millä tavoin lisä- ja ylityö määräytyy näissä tilanteissa. Työnantajan ja työntekijän olisi jo työtä teetettäessä tiedettävä, onko kysymys lisätyöstä vai ylityöstä.

Säännösehdoituksilla toteutetaan työehtosopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädettyä syrjimättömyyden periaatetta erilaisten työaikamuotojen välillä.

Vaikutukset palkansaajien saamiin työaikakorvauksiin

Keskimääräisten työaikajärjestelmien käyttöönotto voi vähentää työntekijöille maksettavia ylityökorvauksia, koska työnantaja voi työvoimatarpeen ollessa suurta teettää työtä enemmän säännöllisenä työaikana. Tämä edellyttää kuitenkin, että hiljaisina aikoina työtä teetetään vähemmän ja työaika siten tasoittuu sovittuun keskimäärään. Käytännössä tällaisia työaikajärjestelmiä käytetään jo nykyisin laajalti, mutta esitykseen sisältyvät muutokset voivat jossakin määrin vielä lisätä keskimääräisen säännöllisen työajan käyttöä.

Tilastokeskuksen mukaan ylityökorvaukseen oikeuttavaa työtä tehtiin vuonna 2013 kiinteän työajan piirissä työskentelevää työntekijää kohden keskimäärin 8,8 tuntia kuukaudessa. Vastaava luku joustavien työaikojen piirissä olevilla työntekijöillä oli 3,1 tuntia.

Euroopan työolotutkimuksen aineiston perusteella joustavan työajan yhteys nettoansioihin ei tosin ole tilastollisesti merkittävästi erilaista niiden palkansaajien keskuudessa, jotka ilmoittavat ansioihinsa ylityökorvaukset.

Vaikka joustamattomien työaikojen piirissä olevat työntekijät tekevät enemmän ylityötä, heidän kokonaisansionsa vastaa samaan henkilöstöryhmään kuuluvien, joustavien työaikojen piirissä olevien työntekijöiden ansiota. Tämä voi johtua siitä, että joustavissa työaikajärjestelyissä ylityökorvauksia tosiasiallisesti kompensoidaan työntekijän peruspalkalla.

On siis ilmeistä, että joustavien työaikajärjestelyjen piirissä olevat henkilöt tekevät vähemmän sellaista työtä, josta maksetaan ylityökorvaus. Tämä johtuu siitä, että joustavien työaikojen piirissä olevat henkilöt käyttävät liukuvaan työaikaan ja työaikapankkijärjestelmään kertyneitä työaikasaldoja vapaina.

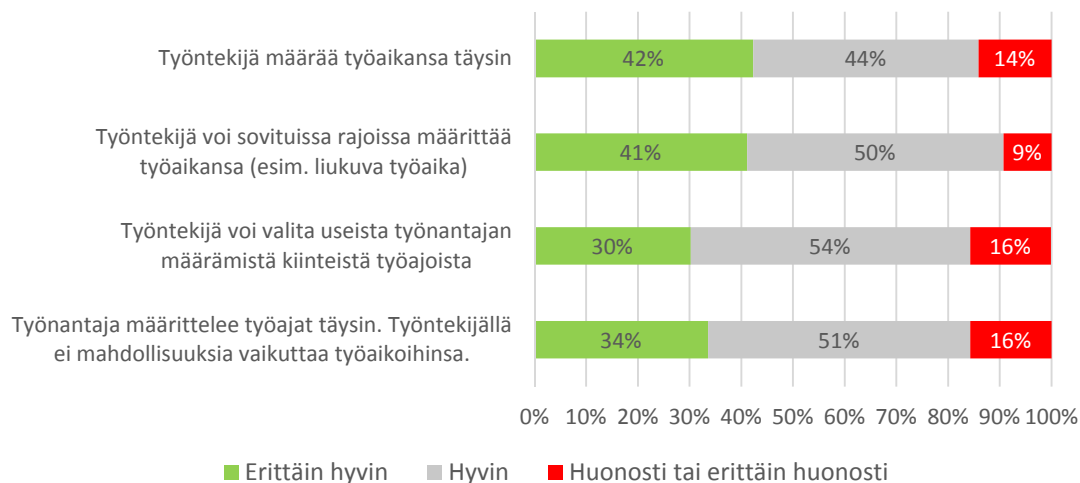
Vaikutukset työn ja muun elämän yhteensovittamiseen

Joustavien työaikajärjestelyiden arvioidaan helpottavan työntekijän mahdollisuuksia yhdistää työn ja muun elämän vaatimuksia. Arviossa oletetaan, että liukuvaa työaikaa koskevat tutkimustulokset ovat jollain tasolla yleistettävissä muihin joustaviin työajan käyttötapoihin. Keskeisimpiä muutoksia tältä osin olisivat:

- Joustotyöaika, jossa vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää.
- Liukuvan työaikajärjestelmän enimmäissaldon nostaminen 60 tuntiin neljän kuukauden seurantajaksolla.
- Liukuvan työaikajärjestelmän vuorokautisen liukumarajan väljentäminen kolmesta tunnista neljään tuntiin sekä mahdollisuus iltaliukuman sijoittamiseen irralleen muusta työpäivästä.
- Etätyön lukeminen työajaksi.
- Työvuoroluettelo olisi tehtävä vähintään viikon pituiseksi ajaksi.

Uuden työaikalain mahdollistamat työaikajärjestelyt tarjoaisivat helpotusta perheiden arkeen. Liukumasaldojen siirtomahdollisuus työaikapankkiin loisi niin ikään väljyyttä työntekijöiden palkallisten vapaiden pitämiseen, jos tällaisista järjestelyistä työpaikalla sovittaisiin. Joustavat työajat voivat auttaa työntekijöitä sovittamaan yhteen työelämän ja muun elämän velvollisuudet. Positiivinen vaikutus korostuu varsinkin henkilöillä, joilla on pieniä lapsia. Joustavat työajat vähentävät stressiä ja lisäävät merkittävästi työntekijöiden kokemaa tyytyväisyyttä työelämäänsä. (White ym. 2003; Berg ym. 2004; MacDermid & Tang, 2009)

ILO:n (2012) selvityksessä korostetaan, että työntekijän tarpeiden mukaan liukuvat työajat vähentävät varsinkin ylityöhön liittyviä haittoja kuten stressiä, työvirheitä ja loukkaantumisia. Kansainväliset työolotutkimukset osoittavat, että työntekijät selviytyvät paremmin työajan väliaikaisesta pidentämisestä, jos he voivat itse vaikuttaa työaikoihinsa.

Kuvio 9. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen (Euroopan työolotutkimus, Suomi)

Kuviosta 9 ilmenee, että joustavien työaikajärjestelyjen piirissä olevat henkilöt kokevat työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpommaksi kuin joustamattomien työaika-ajien piirissä olevat. Kuvio havainnollistaa vuoden 2015 Euroopan työolotutkimuksen aineistoa, jonka mukaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen oli vaikeinta niillä palkansaajilla, jotka voivat valita useista työnantajan määrittelemistä kiinteistä työajoista. Tällaiset työaikajärjestelyt ovat yleisiä esimerkiksi terveys- ja hoivapalvelujen aloilla, joilla työntekijät voivat vaikuttaa esimerkiksi työvuoroluetteloon, mutta eivät voi päivittäin vaikuttaa töihin tulo- ja lähtöaikoihinsa. Kaikista helpointa työn ja vapaa-ajan sovittaminen oli liukuvan työajan piirissä olevilla. Liukuvan työajan piirissä olevat henkilöt kokivat vuonna 2015 työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen jopa helpommaksi kuin täyden työaika-autonomian piirissä olevat. Tämä voi selittyä sillä, että täyden työaika-autonomian piirissä on suhteellisesti enemmän johtajia, jotka saattavat kokea joustavansa työtehtäviensä suhteen niin paljon, ettei todellista työaika-autonomiaa ole.

Suomalaiset palkansaajat ovat työaikajärjestelyistä riippumatta tyytyväisiä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Yli 80 prosenttia kaikista palkansaajista koki pystyvänsä sovittamaan työn ja vapaa-ajan hyvin tai erittäin hyvin. Joustavien ja joustamattomien työaikajärjestelyjen piirissä olevien henkilöiden välillä on lopulta melko vähän eroa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Tämä voi johtua siitä, että työaikajoustavuus on usein simultaanista, jolloin joustavien työaikajärjestelyjen piirissä olevat henkilöt myös useammin joustavat työtehtäviensä ja esimiestensä vaatimuksesta (Chung 2009).

Kyselytutkimukset (Työolobarometri, Tilastokeskuksen työolotutkimus ja Euroopan työolotutkimus) osoittavat, että työntekijöiden tarpeiden mukaan joustavat työaikajärjestelyt ovat arkipäivää ainakin yli puolelle suomalaisista. Työntekijälähtöiset työaikajärjestelyt ovat ajan myötä tulleet yleisimmiksi, ja havainnot kansainvälisistä ja sukupuolten välisistä eroista osoittavat, että tämä kehityskulku ei ole vielä tullut lakipisteeseen, vaan joustavat työajat voivat yleistyä nykyisestä. Suomessa parannettavaa on varsinkin sukupuolten välisissä eroissa joustavien työaikajärjestelyiden käytössä, koska ammatti- ja toimialoista riippumatta miehillä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihinsa. Suomessa ei myöskään ole yhtään koko-

naista toimialaa tai ammattiluokkaa, jossa työajat joustaisivat Ruotsin vastaavia enemmän tai edes yhtä paljon.

Ei voida tarkkaan arvioida, kuinka laajalti mahdollisuutta sopia joustotyöajasta tultaisiin käyttämään. Sopimuksen tekeminen työntekijän ja työnantajan välillä edellyttää käytännössä sitä, että työn on oltava luonteeltaan hyvin pitkälle itseohjautuvaa: työntekijän on voitava sijoittaa itse vähintään puolet työajastaan. Vuoden 2017 työolobarometrin (työ- ja elinkeinoministeriö) yhteydessä kuitenkin kysyttiin suomalaisilta palkansaajilta, voivatko he päättää itsenäisesti, mihin vuorokauden aikaan tekevät työtään. Noin yhdeksän prosenttia vastasi voivansa päättää siitä täysin. Heidän kohdallaan joustotyösopimus olisi todennäköisesti mahdollista solmia suurimmassa osassa tapauksista, mikäli työntekijä ja työnantaja niin tahtovat. Vastaajista 48 prosenttia vastasi voivansa päättää osittain itsenäisesti.

Vuoden 2017 työolobarometrin vastausten mukaan miehet pystyvät selvästi naisia useammin päättämään täysin itsenäisesti siitä, mihin vuorokaudenaikaan tekevät työtään. Miespalkansaajista näin vastasi 11 prosenttia, naisista kuusi prosenttia. Ero voi johtua osin siitä, että naisvaltaisella kunta-alalla vain kaksi prosenttia palkansaajista kokee voivansa päättää täysin itsenäisesti työnsä tekemisen ajasta. Ammattiryhmittäin näin kokevia on erityisen paljon johtajissa, erityisasiantuntijoissa sekä maanviljelijöissä ja metsätyöntekijöissä.

Työntekijälle on tärkeää saada tieto työvuoroluettelosta ilmenevistä työajoistaan riittävän aikaisessa vaiheessa, jotta hän kykenisi suunnittelemaan ajankäyttöään. Tämä on erityisen tärkeää silloin, kun työpäivien pituus vaihtelee eri aikoina. Näin on erityisesti jaksotyössä ja silloin, kun käytössä on niin sanottu vaihtelevaan työaikaan perustuva sopimus.

Esityksessä ehdotetaan, että työvuoroluettelo olisi laadittava vähintään viikon pituiselle jaksolle, ja se olisi annettava vähintään viikkoa ennen siinä tarkoitettun jakson alkamista. Muutokset helpottaisivat työntekijän mahdollisuuksia suunnitella omaa vapaa-aikaansa tai mahdollisesti sopia työvuoroista toisen työnantajan kanssa.

Vaikutukset palkansaajien terveyteen ja työhyvinvointiin

Esitettyjen työaikajoustojen lisäämisellä arvioidaan olevan positiivisia vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja jaksamiseen. Haleyn ja Millerin (2015) tuoreen selvityksen mukaan joustavat työaikajärjestelyt ovat vahvasti yhteydessä työntekijöiden parempaan unen saantiin. Tutkimuksessa havaittiin, että liukuvien työaikajärjestelyjen piirissä olevilla työntekijöillä on 6–10 prosenttia pienempi todennäköisyys kärsiä univaikeuksista. Parempi unen saanti onkin yksi mahdollinen selittäjä tehokkuutta parantaville vaikutuksille. Joustavat työajat parantavat koordinaatiota työn ja vapaa-ajan välillä. Työntekijän kannalta vaikutus riippuu toki olennaisesti siitä, onko jousto työntekijä- vai työnantajälähtöistä. Liukuvien työaikojen piirissä olevilla työntekijöillä on vähemmän sairauspoissaoloja ja he kärsivät vähemmän työperäisistä sairauksista, kuten toimistotyöntekijöiden selkä- ja nivelkivuista. (Possenriede, 2011; Drago & Hyatt, 2003; Altman & Golden, 2004; Berg ym. 2004; Holzer, 2005; Drago ym. 2009; Kelliher & Andersen, 2010).

Jakso- ja yötyösäännöksiä ehdotetaan täsmennettäväksi suhteessa voimassa olevaan lakiin. Säännöksissä on otettu huomioon vaatimukset, joita yhteiskunnan toiminnan kannalta tarpeellisten palvelujen jatkuvuuden turvaaminen edellyttää. Epäsäännöllisiin vuoroihin on tunnistettu liittyvän työntekijän terveyden kannalta haitallisia vaikutuksia. Tästä syystä jaksotyötä ja yötyötä koskevaa sääntelyä ei ole perusteltua vapauttaa pelkästään sillä perusteella, että eräitä palveluita halutaan tarjota myös yöaikaan.

Esitys laajentaa jossain määrin yö- ja jaksotyöaloja. Lisäksi tilapäinen yötyö vapautuu. Toisaalta esityksessä ehdotetaan, ettei työnantaja voi ilman työntekijän suostumusta teettää yli viittä perättäistä yövuoroa. Lisäksi vähimmäisvuorokausilepo jaksotyössä pitenee 11 tuntiin nykyisestä yhdeksästä tunnista. Tilapäiseen yötyöhön liittyvät terveysvaikutukset eivät puolestaan rinnastu säännölliseen yötyöhön.

Yö- ja jaksotyön vaikutuksia terveyteen ja turvallisuuteen on tutkittu paljon. Esimerkiksi Hakolan ym. (2007) mukaan on vahvaa näyttöä siitä, että yö- ja vuorotyö aiheuttavat unihäiriöitä, sydän- ja verisuonisairauksia, ruoansulatuselimistön sairauksia ja lihavuutta. Edellisten lisäksi yö- ja vuorotyö on melko vahvasti yhteydessä tapaturmariskien kasvuun, lisääntymisterveyden häiriöihin, rintasyöpään, metaboliseen oireyhtymään ja diabetekseen. Näiden lisäksi yötyöskentely kasvattaa selvästi tapaturmariskiä. Työterveyslaitoksen (Mikko Härmä, julkaisematon taustamuistio) mukaan vuorotyön terveysriskejä aiheuttavien mekanismien uskotaan liittyvän erityisesti elimistön sisäisen vuorokausirytmien häiriintymiseen sekä vuorotyön aiheuttamiin uni-valvetilarytmiin häiriöihin, kuten vireyden laskuun yöllä ja kasaantuvaan univajeeseen (Härmä 2006, Puttonen et al. 2010, Kecklund and Axelsson 2016, ILO 2018). Toisaalta yötyön aiheuttamiin terveyshaittoihin voidaan vaikuttaa työn organisoinnilla, kuten tarkoituksemukaisella tauotuksella. Esimerkiksi 12 tuntia kestävä yövuoro, johon sisältyy säännölliset tauot, voi olla turvallisempi kuin kahdeksan tunnin yövuoro yhdellä tauolla (ILO 2018, Tucker & Folkard)

Jaksotyöalojen uudelleenmäärittely ja tilapäisen yötyön vapauttaminen voivat vähäisessä määrin lisätä yötyötä ja siitä koituvia terveyshaittoja. Toisaalta yötyön enimmäismäärien rajoittaminen vähentänee sekä yksilökohtaista yötyön määrää, että siitä aiheutuvia terveyshaittoja.

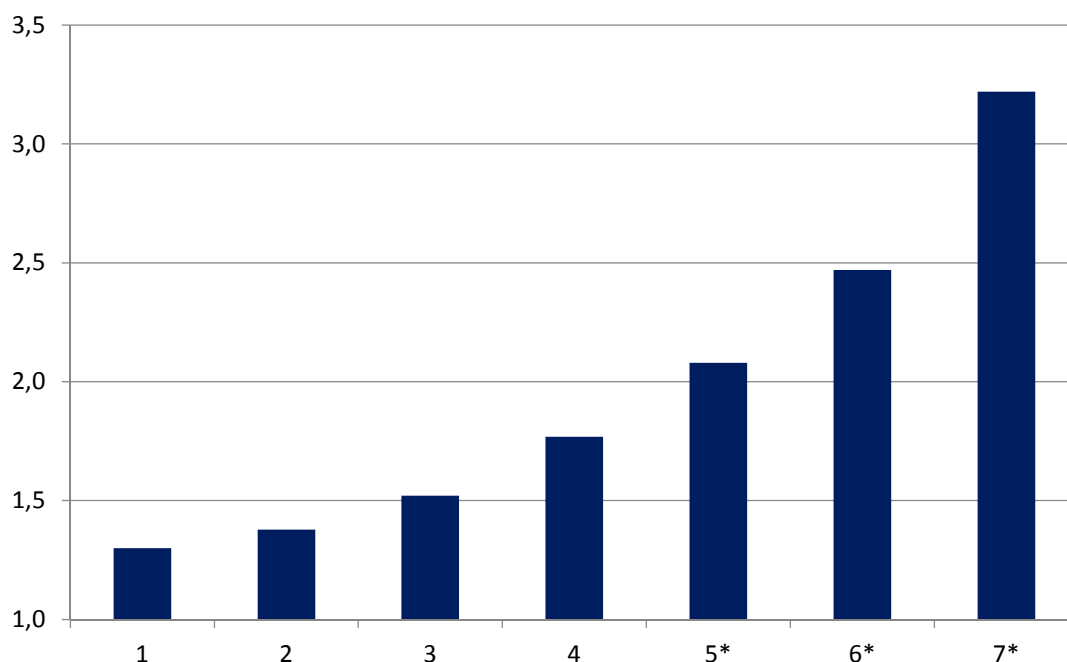
Työterveyslaitoksen mukaan peräkkäisten yövuorojen määrän rajoittaminen on yksi keskeisimpiä keinoja rajoittaa vuorotyön terveyshaittoja. Ajantasainen tutkimustieto (Härmä 2006, Driscoll et al. 2007, Bamba et al. 2008, Sallinen and Kecklund 2010, Kecklund and Axelsson 2016) puoltaa nopean vuorokierron (vähän peräkkäisiä yötyövuoroja) käyttöä yötyön terveyshaittojen vähentämisen takia. Työterveyslaitoksen (Härmä) mukaan viikoittain kiertävässä kolmivuorotyössä (viisi peräkkäistä yövuoroa) henkilö joutuu jatkuvasti siirtymään vuorosta toiseen, joka lisää uni-valvetilan häiriöitä yö- ja aamuvuorojen aikana. Suomessa on useissa tutkimuksissa vertailtu nopeammin (1–2 peräkkäistä yövuoroa) ja hitaammin (yleensä 3–4 yövuoroa) kiertäviä työaikamalleja toisiinsa. Teollisuuden neljä peräkkäistä yövuoroa sisältävässä työaikamallissa on kahteen nopeammin kiertävään kahdeksan ja 12 tunnin työaikamalliin verrattuna eniten uni-valvetilan häiriöitä (Karhula et al. 2016). Siirryttäessä eri organisaatioissa hitaammin kiertävistä työaikamalleista nopeammin kiertäviin malleihin uni-valvetilan häiriöt vähenivät ja vuorotyöläisten koettu terveys ja työn sekä muun elämän koettu yhteensovittaminen paranivat (Hakola and Harma 2001, Härmä 2006, Viitasalo et al. 2008) verrattuna hitaammin kiertäviin työaikamalleihin.

Esityksessä on päädytty rajaamaan perättäisten yötyövuorojen enimmäismäärä viiteen. Jo viisi peräkkäistä yötyövuoroa on työntekijälle kuormittava, mutta sitä pidempiä yötyöjaksoja voidaan perustellusti pitää työntekijän terveyden kannalta kohtuuttomina. Tällaisia yli viisi yötyövuoroa kestäviä yhdenjaksoisia yötyöjaksoja tehdään tosin verrattain vähän. Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksen mukaan tällaisia jaksoja teki tutkimusviikon aikana alle kuusi prosenttia kaikista vähintään yhden yövuoron tehneistä. Tutkimusviikolla yötyötä tehneistä 63 prosenttia teki sitä enintään kaksi päivää.

Yksi keino tarkastella perättäisten yövuorojen terveyshaittoja on suhteellinen sairaus- ja tapaturmariski. Tutkijoiden Spencer, Robertson ja Folkard (2006) mukaan toisen yövuoron suhteellinen riskitaso verrattuna ensimmäiseen yövuoroon on noin kuusi prosenttia korkeampi,

kolmannen 17 prosenttia korkeampi ja neljännen 36 prosenttia korkeampi. Riskitaso kasvaa siis eksponentiaalisesti sen mukaan, mitä pidempiä yötyöjaksoja tehdään. Näiden lukujen perusteella voidaan arvioida, että viidennen yötyöpäivän riskitaso suhteessa ensimmäiseen olisi noin 60 prosenttia korkeampi, kuudennen noin 90 prosenttia ja seitsemännen noin 130 prosenttia korkeampi. Edelliset luvut ovat tosin arvioita, tarkkaa tutkittua tietoa näin pitkien työvuoroputkien vaikutuksista ei ole juuri ole. Lisäksi on huomioitava, että yötyövuorojen suhteellinen sairaus- ja tapaturmariski on itsessään jo lähes 30 prosenttia korkeampi kuin aamu- vuorojen.

Kuvio 10. Perättäisten yötyövuorojen suhteellinen riskitaso suhteessa aamuvuoroon (* = ai- neiston ulkopuolinen arvio; aamuvuoro = 1,0)



Peräkkäisten yövuorojen lukumäärän rajaaminen viiteen voi vaikuttaa niiden palkansaajien tu- lojen määrään, jotka tekevät runsaasti yötyötä. Vaakakupissa painavat kuitenkin terveydelliset seikat. Palkansaajien terveyden paranemisesta hyötyy myös yhteiskunta muun muassa alempi- en julkisten terveystenonien ja pidempien työurien kautta.

Osa palkansaajista tekee vapaaehtoisesti yksinomaan yövuoroja. Tällöin työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että peräkkäisiä yövuoroja on enintään seitsemän. Jatkuvaan yötyöhön ei liity vuorojen vaihtumisesta johtuvia vuorokausirytmien vaihdoksia.

Lakiin ehdotetaan myös yötyöntekijöitä koskevia muita säännöksiä. Yövuoron enimmäiskesto saisi olla enintään kahdeksan tuntia 24 tunnin aikana muussa kuin jakso- ja vuorotyössä. Jak- sotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä yötyötä voitaisiin teettää enintään viisi työvuo- roa, jonka jälkeen työntekijälle olisi annettava vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa. Näiden rajoitteiden odotetaan ehkäisevän yö- ja jaksotyöstä koituvia terveyshaittoja.

Jaksotyössäkin olisi jatkossa pääsääntönä 11 tunnin vuorokautinen lepoaika. Vuorokausilepoa voitaisiin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Tällöin kahden tun-

nin erotus olisi korvattava myöhemmin pidempänä lepoaikana. Myös tämän muutoksen arvioidaan tukevan jaksotyötä tekevien terveyttä ja työssä jaksamista.

Pitkät työpäivät lisäävät työntekijän kokemaa väsymystä ja stressiä sekä lyhentävät yöunta (van der Hulst 2003). Pitkillä työpäivillä onkin havaittu olevan työntekijän terveyden kannalta haitallisia vaikutuksia. Lisätyötunnit vähentävät liikuntaan käytettyä aikaa (Courtemanche 2009) ja lisäävät sydän- ja verisuonitautien sekä diabeteksen riskiä (van der Hulst 2003). Lisäksi ne lisäävät työtaturmien riskiä (Dembe ja muut 2005).

Vaikka matkustamiseen käytettyä aikaa ei jatkossakaan luettaisi työajaksi, työnantajalle säädettäisiin velvollisuus työaikajärjestelyin varmistaa, että matkustaminen ei kuormittaisi työntekijää tavalla, joka on työturvallisuuden kannalta ongelmallista. Työntekijälle olisi siten turvattava matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Säännös kytkisi työikalain ja työturvallisuuslain säännökset yhteen matkustamiseen käytetyn ajan osalta.

Nähtävissä on, että tulevaisuudessa matkustaminen tulee polarisoitumaan. Osa saattaa matkustaa nykyistä vähemmän, mutta ne jotka matkustavat, tulevat matkustamaan nykyistä enemmän. Toisaalta teknologian kehitys mahdollistaa aiempaa enemmän kokouksiin osallistumisen etäyhteydellä, jolloin tarve matkustamiseen saattaa vähentyä.

Matkustamiseen liittyvä työntekijöiden palautuminen on merkittävässä roolissa pidettäessä huolta työntekijän työkyvystä. Työntekijän palautumisesta huolehtiminen parantaa työntekijöiden työaika-suojelua, työntekijöiden työkykyä ja jaksamista ja sitä kautta pidentää työntekijöiden työuria.

Vaikutukset työpaikalla tapahtuvaan sopimiseen

Lakiin ehdotetaan lisättäväksi mahdollisuuksia työehtosopimuksesta riippumattomaan työpaikkakohtaiseen sopimiseen. Työpaikalla olisi mahdollista ottaa käyttöön nykyistä laajemmat liukuvan työajan järjestelyt. Lisäksi lakisääteisen työaikapankin käyttö mahdollistettaisiin työehtosopimuksesta riippumatta.

Jatkossa työntekijällä olisi aiempaa paremmat edellytykset sopia tavanomaista lyhyemmän työajan käytöstä. Jos työntekijä haluaa sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä lyhyempää työaika-a, työnantajan on perusteltava kieltäytymisensä lyhentää työaika-a. Tämä nostaa perustetta hylätä työntekijän pyyntö.

Lakiesitys lisäksi myös mahdollisuuksia sopia työnantajan ja työntekijän välillä aiempaa joustavammista työaikajärjestelyistä. Nämä sopimismahdollisuudet liittyvät joustotyöhön, liukuviin työaikoihin ja työaikapankkiin. Nämä kaikki mahdollistavat entistä joustavammista työajoista sopimisen työntekijän ja työnantajan välillä. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voisivat sopia nykyistä laajemmin keskimääräisen työajan käytöstä.

4.5 Tasa-arvoaikutukset

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

Lähtökohtaisesti hyvin sukupuolittuneilla työmarkkinoilla muutokset työlainsäädännössä väistämättä vaikuttavat myös sukupuolten väliseen tasa-arvoon työelämässä. On kuitenkin muis-

tettava, että työlainsäädäntö itsessään harvemmin selittää näitä eroja sukupuolten välillä, vaan niitä selittävät muut kulttuuriset ja institutionaaliset tekijät.

Joustavampi työaika

Työaikamuodosta ja asemasta riippumatta miehillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia töihin tulo- ja lähtöaikoihin kuin naisilla. Sukupuolten välinen ero valinnanvapaudessa työaikojen suhteen ei ole 1980-luvulta alkaen vähentynyt – ero on pikemminkin kasvanut. Havainto perustuu kyselyaineistoon, jossa kysytään subjektiivista kokemusta työajan riittävästä joustavuudesta. Voi olla, että epätasainen jakautuminen kotityön määrässä johtaa siihen, että naiset kokevat tarvitsevansa entistä joustavampia järjestelyjä.

Winder (2009) väittää, että sukupuolten väliset erot työaikojen valinnanvapaudessa selittävät noin 10 prosenttia sukupuolten välisestä palkkaerosta.

Euroopan komission asiantuntija-arviossa “Flexible working time arrangements and gender equality” (2010) tunnustetaan liukuvien työaikajärjestelyjen palkka- ja tuottavuusvaikutukset varsinkin naisilla. Tutkijat lisäksi väittävät, että yksilöllisemmät työaikajärjestelyt lisäävät juuri naisten osallistumista työmarkkinoille.

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

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

Paikallisen sopimisen lisääminen työaikakysymyksissä mahdollistaa tuotannon ja henkilöstön tarpeiden huomioimisen. Naisten kohdalla paikalliseen sopimiseen tuo omat haasteensa se, että naiset työskentelevät hieman miehiä useammin pienillä toimipaikoilla. Tämä voi jossakin määrin heikentää paikallisen sopimisen edellytyksiä. Toisaalta suuri osa naisista työskentelee julkisella sektorilla, joissa on hyvä sopimusten kattavuus ja toimivat osallistumisjärjestelmät. Kokonaisuutena mies- ja naisvaltaisilla työpaikoilla ei arvioida olevan suurta eroa edellytyksissä paikalliseen sopimiseen.

Työaikajoustoilla on suuri merkitys naisille pitkälti sen takia, että naiset kantavat edelleen perheissä suurimman taakan lastenhoidosta. Työaikajoustot yhdessä päivähoitojärjestelmän kanssa mahdollistavat naisten kansainvälisesti verrattain korkean työllisyysasteen. Siltä osin työaikajoustojen lisääminen parantaa perheellisten naisten mahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen. On kuitenkin mahdollista, että ennen pitkää myös miesten osuus lastenhoitotaakasta kasvaa. Näin on käynyt jo esimerkiksi Ruotsissa. Tällöin on myös mahdollista, että työaikajoustojen merkitys työelämän tasa-arvon kannalta vähenee ajan saatossa.

Vuoden 2017 työolobarometrin vastausten perusteella voidaan ennakoida, että enemmistö joustotyösopimuksen tekevästä palkansaajista tulee olemaan miehiä, sillä miehet kokevat sel-

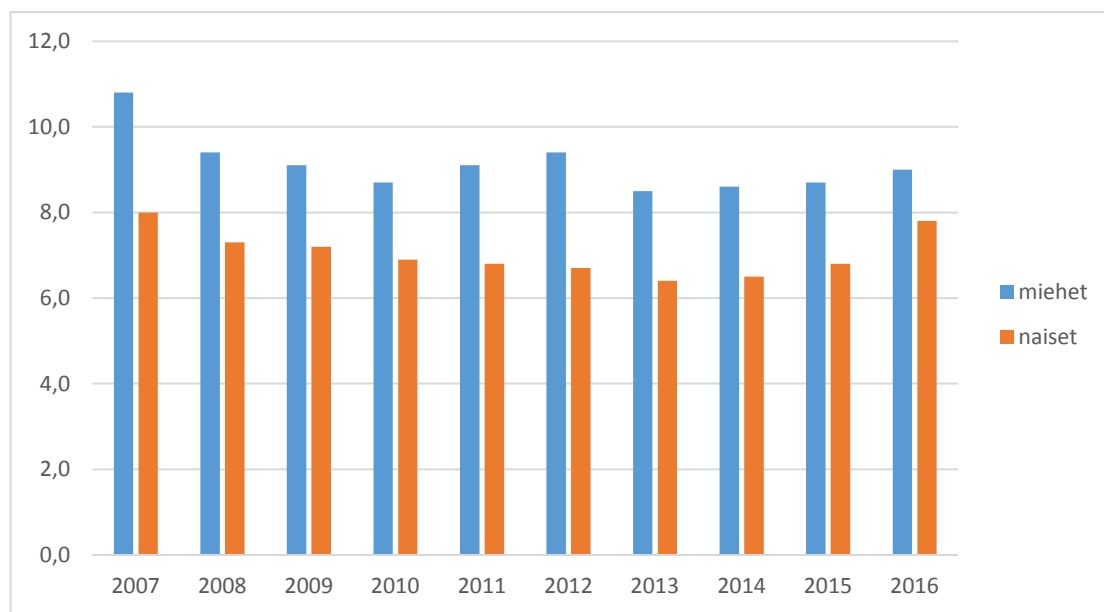
västi naisia useammin voivansa päättää itsenäisesti siitä, mihin vuorokaudenaikaan he tekevät työtään.

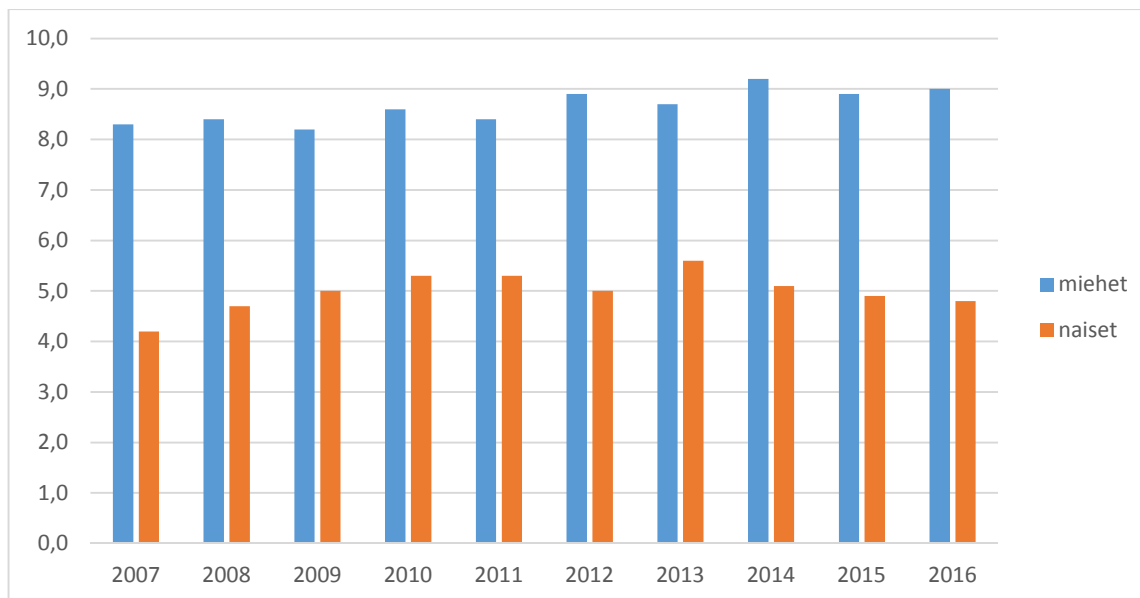
Suomessa miehillä ja naisilla on sekä työolobarometrin että Euroopan työolotutkimuksen mukaan yhtä usein mahdollisuus hyödyntää työaikaliukumia. Täten miesten ja naisten mahdollisuudet hyödyntää lakisääteistä työaikapankkia ovat ennakoarvion perusteella suurin piirtein yhtä suuret. Naisissa on tosin hieman miehiä enemmän niitä, jotka voivat hyödyntää liukumia vain osittain, eli eivät voi ottaa kokonaisia päiviä vapaaksi liukumasaldoa hyödyntämällä. Ero ei kuitenkaan ole erityisen huomattava, mutta se voi kääntää työaikapankin käyttöä maltillisesti miesvoittoiseksi.

Yö- ja jaksotyö

Yötyö on sukupuolittunutta. Kuvioista 10 ja 11 ilmenee, että miehet tekevät enemmän yötyötä kuin naiset. Toisaalta naiset tekevät miehiä enemmän jaksotyötä. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan 24 prosenttia naispalkansaajista teki jaksotyötä, kun vastaava luku oli miehillä vain 11 prosenttia. Sosiaali- ja terveyssektori on merkittävin yksittäisen selittäjä naisten suurelle osuudelle jaksotyön tekijöistä.

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



Kuvio 12. Tekee joskus töitä öisin – osuudet sukupuolittain Suomessa (lähde: Eurostat)

Yö- ja jaksotyön määrä saattaa lakimuutoksen vaikutuksesta kasvaa koko taloudessa, mutta on toistaiseksi epäselvää, miten muutokset vaikuttavat sukupuolten väliseen työnjakoon. Toisaalta yötyön sääntelyn tiukkeneminen ehkäisee olennaisesti siihen liittyviä terveydellisiä haittoja.

Jaksotyöaloja määriteltäisiin uudelleen ja se voi lisätä jaksotyötä tekevien työntekijöiden määrää. Uudet jaksotyöalat ovat kuitenkin pääasiassa miesvaltaisia. Esitys voisi siten kaventaa sukupuolieroja jaksotyön tekemisen kohdalla.

Ylityön enimmäismäärän kasvattaminen

Ylityön tekeminen on hyvin sukupuolittunut ilmiö työmarkkinoilla: ylityötä tekevät tyypillisesti miehet enemmän kuin naiset. Vaikka esitys mahdollistaisi entistä suurempien ylityömäärien tekemisen, ei tällä kuitenkaan ole olennaista vaikutusta ylityön ja kotityön jakautumiseen sukupuolten kesken, sillä hyvin harva työntekijä tekee ylityötä niiden enimmäismäärän. Lisäksi muiden joustomahdollisuuksien lisääminen vähentää ylityöiden tekemistä, ja täten tasapainottaa tilannetta. Näistä syistä johtuen esityksellä ei tältä osin arvioida olevan olennaista sukupuolivaikutusta.

Voi kuitenkin olla niin, että nämä muutokset kohdistuvat eri työntekijäryhmiin: jo nyt hyvin paljon ylityötä tekevien joukossa ylityöiden tekeminen voi lisääntyä entisestään ja muissa työntekijäryhmissä se voi vähentyä.

Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Voimassa olevan lain tapaan työsuojeluviranomainen valvoisi lain noudattamista. Lakiehdotus on nykytilaa vastaavasti monin osin semidispositiivinen, jolloin lain säännöksistä on mahdol-

lista poiketa työ- tai virkaehtosopimuksella. Työsuojeluviranomaisen valvonta kohdistuu lain pakottavien säännösten noudattamisen valvontaan sekä lisäksi yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen noudattamisen valvontaan järjestäytymättömien työnantajien osalta. Sen sijaan työehtosopimusten työaikamääräysten noudattamisen valvonta työehtosopimusten niin sanotun normaalisisitovuuden perusteella ei kuulu työsuojeluviranomaisen tehtäviin.

Esityksessä ei ehdoteta työsuojeluviranomaiselle uusia tehtäviä, joista aiheutuisi merkittäviä organisaatio tai henkilöstövaikutuksia. Ehdotuksella voi ainakin aluksi olla asiakasneuvonnan tarvetta lisäävä vaikutus. Työsuojeluneuvonta on jo nykyisin järjestetty valtakunnallisena puhelinpalveluna, jonne tulee vuosittain noin 26 000 soittoa. Näistä puheluista 58 prosenttia koskee työsuhteasioita, joihin työaikaa koskevat kysymyksetkin kuuluvat. Asiakasneuvonnan tarpeen kasvu voi lisätä tarkastajahenkilökunnan sijoittamista neuvontapalveluun varsinaisten tarkastustehtävien sijasta. Lisäksi työsuojeluhallinnossa tullaan toimeenpanemaan ehdotettua työaikalakia koskeva tiedotus- ja viestintäkampanja yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.

Lain voimaan tultua ja valvonta- ja soveltamiskäytäntöjen kertyessä on mahdollista arvioida tarkemmin, onko myös työpaikkatarkastuksia tarvetta suunnata normaalia tehostetummin ehdotetun lain toimeenpanoon.

Neuvonta- ja valvontatehtävän asianmukaisen hoitamisen vuoksi on myös työsuojeluviranomaisen tarkastushenkilökuntaa koulutettava ehdotettavaan lakiin liittyvistä muutoksista, mutta tämä voidaan hoitaa osana tavanomaista tarkastushenkilökunnan kouluttamista, eikä se aiheuta merkittäviä vaikutuksia.

Lakiehdotus ei merkittävästi muuta työsuojeluviranomaisen toimintatapoja, eikä työsuojeluviranomaisen valvontakeinoihin ole ehdotettu muutoksia. Kertaluonteisena hallinnollisena tehtävänä lakiehdotus aiheuttaa tarpeen päivittää työsuojelun valvontatietojärjestelmää muuttuneiden säännösten johdosta. Tehtävä voidaan hoitaa virkatyönä, eikä se aiheuta merkittäviä kustannuksia.

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

Ehdotus ja sen edellä kuvatut vaikutukset eivät merkitse nykytilaan verrattuna merkittäviä muutoksia työsuojeluviranomaisen työmäärään sekä mahdollisuuden hoitaa sille osoitetut tehtävät. Kokonaan uudet tehtävät ovat vähäisiä, jolloin kustannusvaikutusten muutoskin on pieni. Työsuojeluviranomaistoimintaan aiheutuvien taloudellisten vaikutusten suuruusluokaksi voidaan arvioida joitakin kymmeniä tuhansia euroja.

4.6 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

Tutkijoiden Mun ja Yonekawa (2006) teoreettinen tarkastelu osoittaa, että yhteiskunta hyötyy liukuvista työaikajärjestelyistä ruuhkien vähenemisen ansiosta. Valinnanvapaus työajoissa kannustaa työntekijöitä olemaan liikkeessä silloin, kun liikenteessä on väljempää. Toisaalta tutkijat päättävät, että markkinaratkaisussa työaikojen joustavuuden taso jää alle sosiaalisen

optimin. Liukuvien työaikojen hyödyt eivät siis välity kaikki yrityksille, ja siksi tällaisten sosiaalisesti otollisten järjestelyjen määrä voi jäädä yhteiskunnassa liian pieneksi.

5 Asian valmistelu

5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto

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

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

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

Esitys on ollut lainsäädännön arviointineuvoston arvioitavana. Arviointineuvoston mukaan hallituksen esitysluonnos on huolellisesti valmisteltu, ja sen vaikutusarviot ovat pääosin laadukkaasti tehty. Luonnoksen perusteella saa hyvän käsityksen esitysluonnoksen vaikutuksista ja vaikutusmekanismeista. Esimerkiksi kansantaloudellisia vaikutuksia on kuvattu asianmukaisesti. Esitysluonnoksessa on myös yksityiskohtaisia kuvauksia lain aiheuttamista muutoksista. Esitysluonnoksen perusteella saa käsityksen asian taustasta, lain muutoksen tarpeesta, tavoitteista ja keskeisistä esityksistä. Esitysluonnoksessa on hyödynnetty runsaasti tutkimuskirjallisuutta vaikutusten arvioinnin tukena, mitä voidaan pitää suositeltavana.

Esityksen perusteella on kuitenkin vaikea hahmottaa lain muutoksen mittakaavaa ja merkitystä työntekijöille ja työnantajille. Arviointineuvosto katsoo, että esitysluonnoksessa tulisi käsitellä julkiseen talouteen aiheuttuvia muutoksia. Tuottavuuden parantumisella on välillisiä vaikutuksia julkisen talouden verokertymiin ja julkisen talouden kestävyysasteeseen. Julkisen sektorin on myös merkittävä työllistäjä ja työnantaja. Lisäksi arviointineuvosto katsoo, että sukupuolivaikutuksia tulisi arvioida tarkemmin esitysluonnoksessa. Luonnoksessa keskitytään kuvaamaan tämänhetkistä tilannetta, ei niinkään lain aiheuttamaa muutosta.

Arviointineuvoston lausuntopalautteen johdosta, esitykseen on tehty seuraavia muutoksia. Vaikutusarviotekstiä on jäsennelty uudelleen loogisemmaksi kokonaisuudeksi. Esityksessä on tuotu selvemmin esille, kuinka moneen yritykseen lakimuutos vaikuttaa. Niin ikään työn tuottavuuden ja BKT-kehityksen välinen yhteys on tuotu esille. Niin ikään joustotyösopimuksen käytön mahdollista laajuutta ja ajasta ja paikasta riippumattoman työn yleisyyttä on arvioitu ja syvennetty tasa-arvovaikutusten arviointia.”

5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

Työryhmän mietintö julkaistiin 7.7.2017. Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi mietinnöstä lausuntoa www.lausuntopalvelu.fi -palvelun kautta.

HE 158/2018 vp

Lausuntopyyntö toimitettiin seuraaville tahoille: Akava ry, AKT, Asianajajaliitto, ATL, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Espoon kaupunki, Etelä-Suomen aluehallintovirasto, Finanssiala ry, Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS), Helsingin kaupunki, Itä-Suomen aluehallintovirasto, JHL, Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon, Kirkon työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Lakimiesliitto, Lapin aluehallintovirasto, Lapin sairaanhoitopiiri, liikenne- ja viestintäministeriö, Lounais-Suomen aluehallintovirasto, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto, maa- ja metsätalousministeriö, Metsäteollisuus ry, Ohjelmistoyrittäjät, oikeusministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, Oulun kaupunki, Palkansaajien tutkimuslaitos, PAM, Paperiliitto, Pelastustoimen kumppanuusverkosto, Pellervon taloustutkimus, Pirkanmaan sairaanhoitopiiri, Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri, Pohjois-Suomen aluehallintovirasto, Pro, puolustusministeriö, SEL, sisäministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, Suomen Yrittäjät, Taloushallintoliitto, Tampereen kaupunki, Teme, Teollisuusliitto, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Tral, Turun kaupunki, työ- ja elinkeinoministeriö, työneuvosto, Työterveyslaitos, ulkoasiainministeriö, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Valtion työmarkkinalaitos, valtioneuvoston kanslia, Vantaan kaupunki, Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri, Verohallinto, ympäristöministeriö ja Ålands landskapsregering.

Lausuntoja saapui lausuntopalvelun kautta 71 kappaletta ja lausuntopalaute on kokonaisuudessaan nähtävillä www.lausuntopalvelu.fi -palvelun kautta.

Lausuntopalautteessa korostuvat työnantajapuolen ja työntekijäpuolen erilaiset edunvalvonnalliset tulokulmat. Työnantajapuoli korostaa voimassa olevaa lakia laajempia joustoja ja suppeaa soveltamisalaa. Työntekijäpuoli puolestaan korostaa tarkkarajaisempaa ja soveltamisalaltaan laajaa sääntelyä. Seuraavaksi käydään lävitse keskeisimpiä kysymyksiä:

Soveltamisala ja joustotyö

Työnantajapuolen näkemyksen mukaan ehdotetun lain soveltamisala laajenee liikaa. Työnantajapuolen näkemyksen mukaan työaikalakia ei tulisi soveltaa asiantuntijatyöhön, jossa työnantajan intressissä ei ole määritellä, missä ja milloin työtä tehdään, vaan työnantaja määrittelee lähinnä sisällölliset tavoitteet. Vastaavasti palkansaajia edustavat lausunnonantajat katsoivat, että esitetty soveltamisalapoikkeus taas rajoittaa lain soveltamista aivan liikaa ja johtaa siihen, että suurelta osin asiantuntijatyö jää soveltamisalan ulkopuolelle. Yhteistä lausunnoissa oli, että soveltamisalapoikkeus nähtiin liian epämääräisenä ja sen suhdetta joustotyöhön pidettiin liian tulkinnanvaraisena.

Jatkovalmistelussa soveltamisalasäännöstä on täsmennetty ottaen eritoten huomioon ne reunaehdot, joita työaikadirektiivissä asetetaan. Voimassa olevaan lakiin nähden työaikalain soveltamisala laajenee hieman, mutta joustotyöaikaa koskeva uusi työaikamuoto mahdollistaa kevyemmän työaikalain soveltamisen.

Työajaksi luettavan ajan käsite ja matkustaminen

Mietintöön sisällytynyt säännös työajan käsitteestä vastaa pitkälti voimassa olevaa työaikalakia. Voimassa olevan lain tapaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei luettaisi työajaksi. Koska joillakin aloilla matkustamiseen voi liittyä huomattavaakin raskautta, mietintöön sisältyi säännös, jonka mukaan työnantajan on työaikajärjestelyin varmistettava, että työntekijälle turvataan matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Lausuntopalaute oli kaksijakoista. Toisaalta osassa lausunnoista katsottiin työturvallisuuslain jo nykyisin turvaavan riittävän suojan työntekijöille, kun taas joidenkin lausuntojen mukaan säännöksellä ei puututa riittäväällä tavalla matkustamisessa esiintyviin ongelmiin. Jatkovalmistelussa voimassa olevan

HE 158/2018 vp

työturvallisuuslain arvioitiin sisältävän säännökset, joiden perusteella työnantajalla on katsottava olevan velvollisuus ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta. Selvyyden vuoksi työaikalain 2 luvun 3 §:ään ehdotetaan otettavaksi nimellinen viittaus asiasta.

Joissakin lausunnoissa kiinnitettiin huomiota myös työajaksi luettavan ajan ja muun työhönsidonnaisuusajan väliseen rajanvetoon. Työajaksi luettavan ajan käsitteen on tarkoitus vastata työaikadirektiivin vastaavaa käsitettä.

Jaksotyöalat

Voimassa olevan lain tapaan ehdotetussa laissa säädettäisiin niistä aloista, joilla jaksotyön teettäminen on sallittua. Säännöksen osalta on pyritty ottamaan huomioon vuoden 1996 jälkeen tapahtuneet työelämän ja toimintaympäristön muutokset ja ennakoimaan myös tulevia tarpeita. Palkansaajapuoli vastusti uutta säännösmuotoilua siltä osin kuin se laajentaa jaksotyön teettämismahdollisuutta. Erityisesti esille nostettiin palo- ja pelastustoimi sekä radio- ja TV-tuotanto. Vastaavasti työnantajapuoli vastusti uutta säännösmuotoilua niiltä osin kuin esitys supistaa jaksotyön teettämismahdollisuutta. Erityisesti esille nostettiin audiovisuaalisen sisällön välittäminen. Lisäksi työnantajapuolelta esitettiin toiveita jaksotyön teettämismahdollisuuksien laajentamisesta. Jatkovalmistelussa jaksotyötä koskevaa säännöstä lähinnä täsmennettiin.

Yötyö

Laissa säädettäisiin niistä tehtävistä, joissa työnantaja saa teettää säännöllisesti yötyötä. Tilapäistä yötyötä ei lähtökohtaisesti enää rajoitettaisi. Työnantajapuolen käsityksen mukaan yötyön sallittavuutta tulisi laajentaa mietinnössä ehdotettua enemmän. Työntekijäpuoli kiinnitti huomiota toistuvan yötyön terveyshaittoihin, riittävän levon turvaamiseen ja tarpeeseen määritellä tilapäinen yötyö. Jatkovalmistelussa yötyön tekemisedellytyksiä on täsmennetty. Yötyöhön liittyvien terveyshaittojen vuoksi perättäisten yövuorojen lähtökohtainen enimmäismäärä on vähennetty seitsemästä viiteen yövuoroon.

Liukuva työaika ja joustotyöaika

Liukuvaa työaikaa koskeva lausuntopalaute koski muun muassa yksilö- ja kollektiivitason sopimista ja tarkastelujakson pituutta. Useat tahot pitivät joustojen lisäämistä kuitenkin kannatettavana.

Joustotyöllä nähtiin olevan myönteinen vaikutus siihen, että näkymätön työ tulisi jatkossa näkyväksi. Kritiikki koski joustotyöstä sopimista sekä sopimuksen irtisanomista. Työntekijäpuolen lausunnoissa kiinnitettiin huomiota siihen, ettei työntekijän neuvotteluasema ole tasapuolinen suhteessa työnantajaan ja tästä syystä joustotyöstä tulisikin voida sopia vasta työsuhteen kestäessä. Työnantajapuoli piti ongelmallisena työntekijän mahdollisuutta irtisanoa sopimus. Esityksen jatkovalmistelussa arvioitiin, että työntekijän suojan tarvetta vähentää se, että hän voi aina tosiasiallisesti noudattaa työaikaa, jota ilman joustotyöaikaa koskevaa sopimusta noudatettaisiin. Koska joustotyöaika on molemminpuoliseen luottamukseen perustuva työaikajärjestely, työntekijän irtisanomisoikeutta ei voida pitää ongelmallisena.

Työaikapankki

Lausuntopalautteessa esitettiin erisuuntaisia näkemyksiä siitä, mitä eria työaikapankkiin saisi säästää. Työnantajapuoli painotti mahdollisuutta säästää työaikapankkiin myös säännöllistä

työaikaa ja piti hyvänä, että työaikapankki olisi käytettävissä yleissitovuuskentässä. Palkansaajapuoli suhtautui säännöllisen työajan säästämiseen ja muidenkin työehtosopimukseen perustuvien lisien ja etuuksien säästämiseen varauksellisesti. Palkansaajapuolen lausuntopalautteessa esitettiin myös näkemyksiä, joiden mukaan lakisääteisen työaikapankin käyttöönotto pitäisi olla mahdollista vain aloilla, joilla ei sovelleta mitään työehtosopimusta tai aloilla, joilla liitot ovat sopineet mahdollisuudesta soveltaa lakisääteistä työaikapankkia.

Lisä- ja ylityö sekä työajan enimmäismäärä

Lausuntopalautteessa lisä- ja ylityön määritelmiä pidettiin tulkinnanvaraisina ja osin ongelmallisina. Jatkovalmistelussa lisä- ja ylityön määritelmiä on täsmennetty. Työnantaja- ja työntekijäpuolet olivat erimielisiä siitä, tulisiko rajoituksettomasta lisätyösuostumuksesta voida sopia jo työsopimuksessa. Myös työajan enimmäismäärää koskevaan säännökseen suhtauduttiin varauksellisesti.

Lepoikasäännökset

Myös vuorokausilepoa koskevan säännöksen osalta esitettiin toisistaan poikkeavia näkemyksiä. Palkansaajapuolen mukaan vuorokausilepoa koskevat poikkeukset on määritelty liian väljästi. Työnantajat puolestaan pitivät vuorokausilevon pidentämistä tietyissä tilanteissa käytännölle vieraana. Viikkolevon osalta lausuntopalautteessa kiinnitettiin huomiota kysymykseen, arvioidaanko viikkolevon toteutumista kalenteriviikkokohtaisesti vai kutakin seitsemän päivän ajanjaksoa kohden. Esityksen katsottiin myös lisäävän hallinnollista taakkaa.

Esityksessä ehdotetut lepoikasäännökset perustuvat lähtökohtaisesti työaikadirektiiviin.

Työaika-asiakirjat

Työvuoroluetteloa koskevaa sääntelyä pidettiin hyvänä, mutta palkansaajapuolen näkökulmasta riittämättömänä. Joidenkin lausuntojen mukaan työvuoroluettelo pitäisi antaa mietinnössä esitettyä aikaisemmin. Työnantajapuoli puolestaan katsoi, ettei työvuoroluetteloa ole aina mahdollista laatia mietinnössä ehdotetussa aikataulussa. Työaikakirjanpidon osalta lausuntopalautteessa nousi erityisesti kysymys siitä, millä tavoin työaikakirjanpito järjestetään jousto-työaikaa noudatettaessa.

Laista poikkeaminen työehtosopimuksella, paikallisella sopimuksella tai poikkeusluvalla

Joissakin palkansaajapuolen lausunnoissa toisinsopimismahdollisuuksia pidettiin osin liian laajoina. Työnantajat puolestaan katsoivat, että esityksessä sopimismahdollisuuksia on lisätty, muttei riittävästi. Lausuntopalautteessa esitettiin myös kritiikkiä siitä, että muussa kuin säännöllisen työajan järjestelyitä koskevassa paikallisessa sopimisessa yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa vain luottamusmies kelpaisi sopijapuoleksi niissä tilanteissa, joissa työehtosopimuksessa on niin edellytetty. Esityksessä järjestäytymättömän yrityksen mahdollisuudet tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia jäivät nykyisen sääntelyn mukaiseksi.

Aluehallintoviraston mahdollisuuden myöntää poikkeuslupa jaksotyön ja yötyön tekemiseen suhtauduttiin joissakin lausunnoissa varautuneesti, koska poikkeuslupamahdollisuus pienentää laissa säädettyjen työaika-suojelullisiin seikkoihin perustuvien rajoitusten merkitystä.

6 Riippuvuus muista esityksistä

HE 158/2018 vp

Eduskunnassa on käsiteltävänä hallituksen esitys HE 14/2018 vp., jossa ehdotetaan muutettavaksi työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 9 §:ää ja eläintautilain 88 §:ää. Mainittuja pykäläiä ehdotetaan muutettavaksi myös tällä esityksellä. Ehdotukset on tarvittaessa sovittava yhteen.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Työaikalaki

1 luku Soveltamisala

Luvussa säädettäisiin lain soveltamisalasta sekä siihen liittyvistä poikkeuksista.

1 §. *Yleinen soveltamisala.* Ehdotettu työaikalaki koskisi yleislakina lähtökohtaisesti kaikkea työ- ja virkasuhteessa tehtävää työtä. Lain 2 §:ssä säädettäisiin poikkeuksista, jolloin lakia ei sovellettaisi.

Pykälän *1 momentin* mukaan lakia sovellettaisiin työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei tässä laissa toisin säädetä. Työaikalakia ei sovellettaisi erityisyhteisöissä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, johon sovelletaan joko erityisaikalakia tai työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettua lakia aluksen liikennealueesta riippuen.

Pykälän 1 momentin mukaan työaikalakia olisi sovellettava myös valtion virkamiehiin, kunnan, kuntayhtymän sekä kirkon viranhaltijoihin, ellei 2 §:n säännöksistä muuta johdu. Alle 18-vuotiaiden tekemään työhön olisi työaikalain lisäksi sovellettava nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) työaikaa koskevia säännöksiä. Nuorista työntekijöistä annettua lakia on sovellettava niin työ- kuin virkasuhteisiin.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin nykytilaa vastaavasti, että työaikalakia olisi sovellettava virkamieheen ja viranhaltijaan samalla tavoin kuin työntekijään, jollei tässä laissa säädetä toisin. Samoin 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että mitä yksittäisissä säännöksissä säädetään työehtosopimuksesta, koskisi myös valtion virkaehtosopimuslaissa, kunnallisessa virkaehtosopimuslaissa ja evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuslaissa tarkoitettua virkaehtosopimusta. Kysymykseen voisi tulla myös eduskunnan virkamiehistä annetun lain 44 §:ssä tarkoitettu eduskunnan virkaehtosopimus.

2 §. *Poikkeukset soveltamisalasta.* Työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdassa säädetään jäsenvaltioille mahdollisuus poiketa direktiivin vaatimuksista, kun kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä. Kyseinen kohta määrittelee toisaalta pakottavalla tavalla kansallisen työaikasääntelyn rajat

Soveltamisalapoikkeuksia olisi tulkittava suppeasti. Tämä johtuu työaikadirektiivin rajoitusten ohella yleisestä työaikasuojelun periaatteesta. Lain soveltamisalaa tai toisaalta soveltamisalapoikkeuksia koskevien säännösten tulee lisäksi olla mahdollisimman täsmällisiä. Soveltamisalapoikkeuksia koskeva säännös ei voi perustua esimerkkiluetteloihin muun muassa siitä syystä, että lakiin sisältyy rangaistussäännöksiä. Rangaistavuuden edellytyksenä on vaatimus lain soveltamisalan ja siellä olevien säännösten tarkkarajaisuudesta.

Pykälässä säädettäisiin soveltamisalapoikkeuksista, jolloin työaikalaki ei tulisi muutoin kuin 15 §:n 3 ja 4 momentin osalta sovellettavaksi. Pykälän *1 momentissa* luettelaisiin ne tilanteet ja tehtävät, joissa työntekijä jäisi työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. Lisäksi edellytettäisiin aina, että momentin johdantolauseen yleiset työntekijän työaika-autonomian kriteerit täyttyisivät. Työntekijän työaika-autonomia ilmenisi siten, että työntekijän työaikaa ei ennalta

määritellä eikä hänen työajan käyttöään valvota, ja näin ollen työntekijä voi itse päättää työajastaan.

Soveltamisalapoikkeusta koskeva arviointi tehtäisiin aina käyttäen tapauskohtaista kokonaisharkintaa kussakin yksittäisessä työsuhteessa. Käytännössä työaikalain ulkopuolelle jääminen edellyttäisi sitä, ettei työntekijälle ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaikaa, jota hänen tulisi noudattaa.

Työaika-autonomiia arvioitaessa merkityksellistä on työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Ratkaisevaa merkitystä ei siten ole sillä, että työsopimukseen ei ole merkitty työaikaa, eikä sillä, että työnantaja vain ilmoittaa, ettei hän aktiivisesti seuraa työntekijän työajan käyttöä. Vastaavasti se, että työntekijän työsopimuksessa tai työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettussa työnantajan selvityksessä työsuhteen keskeisistä ehdoista on säännöllistä työaikaa koskeva ehto, ei automaattisesti toisi työntekijää työaikalain soveltamisalan piiriin.

Työntekijällä ei olisi pykälässä tarkoitettua työaika-autonomiia eli tosiasiallista vapautta päättää työajastaan silloin, kun työnantaja direktio-oikeutensa nojalla määrää työntekijän työsuoritusten tekemisen aikataulusta ja siten työajan käytöstä. Silloin kun työntekijä voi itsenäisesti päättää työaikansa suunnittelusta ja aikataulutuksesta työnantajan laatiman tavoiteaikataulun puitteissa, hänellä voi olla momentissa tarkoitettu työaika-autonomia. Työaika-autonomian edellytyksenä olisi siten se, että työntekijä voi itse päättää työajan sijoittelusta sekä päivittäisestä ja viikoittaisesta työajasta. Jos työntekijä ei voisi näin toimia ilman työnantajan hyväksyntää, työntekijällä ei olisi säännöksessä tarkoitettua vapautta päättää työajoistaan.

Voimassa olevan lain sanamuodosta poiketen pelkästään se, että työtä tehdään kotona, ei rajaisi työtä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Työajan seurantaan liittyvien järjestelmien kehittymisen myötä yksinomaan työntekopaikalla ei olisi ratkaisevaa merkitystä lain soveltamisen kannalta. Jatkossa myös kotona tehtävään työhön sovellettaisiin lähtökohtaisesti työaikalakia. Tämä olisi perusteltua siitä syystä, että käytännössä esimerkiksi etätö ei luonteeltaan eroa työpaikalla tehtävästä työstä, ja myös etätöissä työnteko perustuu työnantajan laatimaan työvuoroluetteloon. Työntekijän työaikasuojelelun tarve ei myöskään ole pienempi tehtävässä työtä työnantajan toimipaikan ulkopuolella.

Momentissa olisi tyhjentävä luettelo niistä tehtävistä, joissa työntekijän työsuhteeseen ei työaika-autonomian täytyessä sovellettaisi työaikalakia. Työntekijän työskentelyä arvioitaisiin kokonaisuutena ja jos soveltamisalapoikkeuksen kriteerit täyttyvät, olisi työntekijän työsuhte kokonaisuudessaan työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Tämän pääasiallisuusperiaatteen tarkoitus on selkeyttää työaikalain soveltamista, ja se muutos suhteessa viimeaikaiseen työneuvoston ratkaisukäytäntöön, jonka mukaan työntekijä voi olla esimerkiksi työpaikan ulkopuolella tehdyn työn osalta soveltamisalan ulkopuolella ja muutoin lain piirissä.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan lakia ei ensiksikin sovellettaisi työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena. Kohta vastaisi pääpiirteissään voimassa olevan lain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan poikkeusta. Voimassa olevasta laista poiketen säännöksessä kuitenkin edellytettäisiin yleisen työaika-autonomiakriteerin täyttymistä. Tältä osin poikkeamismahdollisuus olisi voimassa olevaa lakia suppeampi. Voimassa olevan lain tapaan tässä kohdassa yhteisöllä tarkoitettaisiin myös julkisyhteisöä.

Arvio johtajien kuulumisesta työaikalain soveltamisalaan tehtäisiin työntekijän tosiasiallisen aseman ja tehtävien luonteen perusteella. Kyse olisi siitä, missä määrin ja minkälaisin valtuuk-

sin työntekijä osallistuu yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan tosiasialliseen johtamiseen. Tässä arvioissa merkitystä olisi johtajan asemalla organisaatiossa, työtehtävillä, palkkauksella suhteessa alaisiin ja muihin työntekijöihin sekä hänen toimintaoikeuksillaan, vastuusuhteillaan organisaatiossa sekä mahdollisuuksillaan vaikuttaa itse työaikaansa. Jotta johtavassa asemassa oleva jäisi työaikalain soveltamisen ulkopuolelle, hänen työsuhteensa ehdoista olisi oltava pääteltävissä, että hänellä ei käytännössä ole ennalta määriteltyä säännöllistä työaikaa, eikä hänelle myöskään ole tarkoitus maksaa erikseen määräytyviä ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia. Käytännössä tämä ilmenisi siten, että työntekijän työsuhteen ehtojen tulisi olla kokonaisuutena tarkastellen selkeästi hänen alaiensa työsuhteen ehtoja paremmat.

Pykälän 1 kohdan mukaisesta johtamisesta olisi kyse silloin, kun työntekijä olisi itsenäisesti vastuussa tietyistä toiminnoista tai kokonaisuudesta ja toimisi muiden työntekijöiden esimiehenä. Tällaiselle johtajalle on yleensä asetettu tiettyyn toimintoon liittyvät tulostavoitteet, eikä hänen työsuoritusta mitata työhön käytetyn ajan kautta.

Arvioitaessa lain soveltamista merkitystä olisi myös työnantajayhteisön koolla. Mitä pienemmästä yrityksestä, yhteisöstä tai säätiöstä on kysymys, sitä rajoitetumpi olisi yleensä se joukko, joka jäisi työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. Suurissa organisaatioissa työaikalain ulkopuolelle jäävää johtamista voi olla useammalla organisaatiotasolla. Ylimmän johdon lisäksi myös muut johtajat, joilla olisi alaisinaan esimiehenä toimivia työntekijöitä, voisivat olla työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Vastaavasti pienissä organisaatioissa työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät vain välittömästi ylimmän johtajan alaisina työskentelevät hallinnolliset, tekniset ja kaupalliset johtajat. Eri organisaatiot voivat kuitenkin olla hyvin erilaisia yrityksen koosta riippumatta, eikä kaikki johtaminen tapahdu pelkästään ylhäältä alaspäin. Näin ollen 1 kohdassa tarkoitettuja tehtäviä voisi olla myös organisaation muissa tehtävissä. Tällöin tällaisen työaikalain ulkopuolelle jäävän työntekijän vastuiden ja tehtävien tulisi kuitenkin vastata muiden johtajien vastuita ja tehtäviä.

Toiseksi momentin 1 kohdan mukaan lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät myös sellaiset työntekijät, jotka rinnastuvat itsenäisen asemansa perusteella johtajiin. Kohdassa täsmennettäisiin soveltamisalapoikkeusta suhteessa voimassa olevaan lakiin. Kohta pitäisi sisällään suppeahkon joukon johtamistehtäviin rinnastuvia tehtäviä.

Kuten voimassa olevan lain mukaan, lähtökohtaisesti keskijohto kuuluisi lain soveltamisalaan sekä yksityisellä sektorilla että julkishallinnossa, vaikka tähän ryhmään kuuluvien työntekijöiden työt voivat sisältää erilaisia vaativiakin johtamis- ja suunnittelutehtäviä. Erityisesti suurissa organisaatioissa yksittäiset keskijohdon työntekijät voisivat kuitenkin jäädä lain soveltamisalan ulkopuolelle, jos työntekijän itsenäinen asema on rinnastettavissa johtajaan ja työntekijä voi itse päättää työajastaan.

Johtajiin rinnastuvia itsenäisiä työntekijöitä voisivat olla esimerkiksi koko yrityksen lakiasi-oista, hallinnosta, myynnistä ja markkinoinnista vastuussa olevat henkilöt, vaikka näillä ei olisi esimiesasemaa. Lisäksi lain soveltamisalan ulkopuolella olevia johtajia vastaavassa asemassa voisi olla henkilö, joka on itsenäisessä vastuussa jostakin toiminnosta tai asiakokonaisuudesta olematta esimies. Vastaavasti soveltamisalan ulkopuolelle voisivat jäädä sellaiset itsenäisyyden perustella johtajia vastaavassa asemassa olevat asiantuntijat, kuten esimerkiksi johtavat konsultit, jotka olisivat itsenäisessä vastuussa jostakin yrityksen toiminnosta tai asiakokonaisuudesta edellyttäen, että heillä on momentin johdantolauseen mukainen työaika-autonomia.

Soveltamisalaratkaisun tekeminen edellyttäisi aina säännöksessä mainittujen kriteerien perusteella tehtävää kokonaisuuskäytäntöä. Poikkeussäännöstä olisi tulkittava suppeasti. Näin ollen

minkään yksittäisen kriteerin täytyminen vielä ei aiheuttaisi työntekijän jäämistä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.

Momentin 2 kohdan mukaan lain soveltamisalan ulkopuolella olisivat työntekijät, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia ja tehtäviä evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä. Myös tämän poikkeuksen soveltaminen edellyttäisi jatkossa, että työntekijöiden työaikaa ei määritellä eikä valvota ja siten työntekijä voi itse päättää työajastaan. Näin ollen sellainen tavanomainen seurakuntien järjestämä toiminta, jossa työntekijät eivät voi vapaasti päättää omista työajoistaan, olisi jatkossakin työaikalain piirissä. Jatkossa voimassa olevan lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukainen poikkeus koskisi kaikkia kirkkoja ja muita uskonnollisia yhteisöjä siltä osin, kun niissä toimivat työntekijät suorittavat uskonnollisia toimituksia tai tehtäviä ja kun edellä kuvatut yleiset edellytykset täyttyvät.

Momentin 3 kohdan mukaan nykytilaa vastaavasti perheenjäsenyys työnantajaan voitaisiin katsoa tilanteeksi, jossa työntekijän itsenäisen aseman perusteella työaikaa ei määritellä eikä valvota ja työntekijä voi itse päättää työajastaan. Silloinkin kun työnantajan ja tämän perheenjäsenen välillä on tehty työsopimus, työnantajan direktio-oikeus on käytännössä erilainen kuin muissa työsuhteissa, jolloin työaika-suojelulle ei olisi samanlaista tarvetta.

Perheenjäseniksi katsottaisiin lähisukulaiset ja muut läheiset. Lähisukulaisiksi katsottaisiin avio- ja avopuolisot, vanhemmat ja lapset, isovanhemmat sekä sisarukset. Jotta poikkeusta voitaisiin soveltaa, ei lähisukulaisen tarvitsisi asua työnantajan kotona. Tulkinta vastaa voimassa olevan lain tulkintaa (TN 1468/2017: Eri taloudessa asuvan äidin hoitajana työskennellyt tytär ei kuulunut työaikalain soveltamispiiriin). Myös muun läheisen kuin lähisukulaisen osalta soveltamisalapoikkeusta voitaisiin tietyissä tilanteissa soveltaa. Tällöin kuitenkin edellytettäisiin, että työnantajan läheinen asuisi työnantajan luona. Perheenjäsenyys työnantajaan voisi ensisijaisesti olla olemassa silloin, kun työnantajana on luonnollinen henkilö. Soveltamisalapoikkeusta voitaisiin soveltaa myös silloin, kun työnantajana toimii oikeushenkilö, jos työntekijän perheenjäsen omistaa yrityksen tai käyttää todellisuudessa määräysvaltaa yrityksessä.

Momentin 4 kohdan mukaan lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisi työ, jota tehdään pääsääntöisesti kiinteän toimipaikan ulkopuolella ja jossa palkkaus määräytyisi kokonaisuudessaan tai lähes kokonaisuudessaan suoritepohjaisena. Lisäksi edellytettäisiin momentin johdantolauseessa säädettyjen työaika-autonomiata koskevien edellytysten täyttymistä. Lainkohta koskisi esimerkiksi kiinteän työpaikan ulkopuolella toimivia myyntiedustajia, asiakasneuvoja ja muita vastaavia liikkuvia työntekijöitä, joiden palkkaus määräytyy suoritepohjaisena tai muutoin tulokseen perustuvana. Tyypillistä näille tehtäville on, että tehtäviin liittyvä työaika-autonomia, töiden itsenäisyys ja työhön sidonnaisuus näkyvät henkilöiden palkkauksessa. Yksinomaan provisioperusteinen työ, jossa työntekijä ei ole työsopimuksella tai muutoin sitoutunut määrättyyn työaikaan, jäisi lain soveltamisalan ulkopuolelle. Rajausta voidaan pitää perusteltuna siitä syystä, että tällainen työntekomuoto vastaa hyvin pitkälti yrittäjäasemassa tehtävää työtä.

Momentin 5 kohdassa olisi pitkälti voimassa olevaa valtion virkamiesten työaika-asetusta vastaavan sisältöinen säännös lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävistä tehtävistä. Lakia ei sovellettaisi valtion virkamiehen työhön tuomioistuimen jäsenenä, esittelijänä, käräjäviskaalina, käräjänotaarina, julkisena oikeusavustajana, syyttäjänä, ulosottomiehenä, haastemiehenä tai ulkomaanedustuksessa. Edellytyksenä tällekin poikkeukselle olisi edellä kuvattu työntekijän työaika-autonomia.

Momentin 6 kohdassa säädettäisiin nykytilaa vastaavasti Suomen Pankin pankkivaltuuston mahdollisuudesta rajata lain soveltamisen ulkopuolelle sellainen virkamies, jolla on momentin johdantolauseen mukainen työaika-autonomia.

Euroopan parlamentin ja neuvoston ajo- ja lepoaika-asetusta sovelletaan siinä määriteltyyn tie- liikenteeseen yhteisön alueella. Koska neuvoston asetus on jäsenvaltioissa suoraan sovellettavaa oikeutta, pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että lain 24 §:n 1 ja 2 momenttia ja 25—28 §:n säännöksiä ei sovelleta sellaisen moottoriajoneuvon kuljettajan suorittamaan työhön, johon on sovellettava mainittua neuvoston asetusta.

Koska neuvoston asetus sääntelee ainoastaan ajoaikaa ja koska autonkuljettajan työaikaan luetaan ajoajan ohella myös esimerkiksi purkaus- ja lastaustyöhön kulunut aika, ehdotetaan, että myös sellaisten moottoriajoneuvon kuljettajien työssä, jossa sovelletaan mainittua asetusta, sovellettaisiin myös 24 §:n 3 momentin erityissäännöstä moottoriajoneuvon kuljettajan päivittäisistä lepoajoista.

Pykälän 3 momentin mukaan työaikalakia ei sovellettaisi työssä, johon sovellettavasta työajasta säädetään erikseen. Tällaisia lakeja ovat esimerkiksi merityöaikalaki ja työajasta kotimaan liikenteessä annettu laki sekä puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annettu laki.

Työaikadirektiivin 18 artikla mahdollistaa suurelta osin direktiivin sääntelystä poikkeamisen työehtosopimuksilla. Lain soveltamisalan ulkopuolella olisivat momentissa määritellyt tehtävät, joiden työaika-suojelusta olisi sovittu valtakunnallisella työehtosopimuksella. Tällä mahdollistettaisiin näiden alojen työehtosopimukseen perustuvat työaika-käytännöt. Edellytyksenä olisi, että työehtosopimus turvaisi työntekijöille työaika-suojelun, joka olisi kokonaisuutena arvioiden lain enimmäistyöaika ja vähimmäislepoaikoja koskevan sääntelyn tasoinen. Tämä mahdollistaisi lain lepoaikoja koskevasta sääntelystä poikkeavat työaika-järjestelyt, kunhan työntekijän turvan taso säilyisi vastaavalla tasolla.

Momentin 1 kohdan mukaan lakia ei sovellettaisi opetus- ja tutkimushenkilöstöön silloin, kun momentissa säädetty edellytykset täyttyvät. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisi sellainen opetus- ja tutkimushenkilöstö, jolla on työn luonteen vuoksi oikeus päättää olennaisesta osasta työaikaansa. Soveltamisalapoikkeuksen piiriin kuuluisi sellainen koulussa, oppilaitoksessa tai korkeakoulussa työskentelevä opetushenkilöstö, joka opetustehtävissä päättää itsenäisesti muun muassa opetuksen suunnitteluun ja valmisteluun sekä jälkitöihin, kuten kokeiden tarkistamiseen ja korjaamiseen liittyvästä työajan sijoittelusta ja työntekopaikasta. Sen sijaan esimerkiksi lastentarhanopettajien työ on pääsääntöisesti aikaan ja paikkaan sidottua, ja siten he olisivat lain soveltamisalan piirissä.

Yliopistoissa tehdään työtä, joka kuuluisi soveltamisalapoikkeuksen piiriin. Tällaista työtä tekevät esimerkiksi professorien tehtävissä sekä tutkimustehtävissä toimivat henkilöt. Näissä tehtävissä suoritettava työ on itsenäistä eikä työn varsinaista sisältöä edes voi ohjata silloin, kun on kyse yliopistolaissa (558/2009) tarkoitettusta tutkimuksen, taiteen ja opetuksen vapaudesta.

Momentin 2 kohdan mukaan maastossa tehtävä metsätyö, lukuun ottamatta maastossa koneellisesti tehtävää metsä-, metsäparannus- ja uittotyötä jäisi soveltamisalan ulkopuolelle silloin, kun tällaisia tehtäviä suorittavaan henkilöstöön sovellettavassa työehtosopimuksessa on turvattu vähintään tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikoja vastaava suoja. Momentin 3 kohdassa olisi Rajavartiolaitoksen henkilöstöstä koskeva poikkeus. Voimassa olevan lain tapaan Rajavartiolaitoksen henkilöstön työajoista olisi mahdollista sopia työ- ja virkaehtosopimuksella. Poikkeuksen piiriin kuuluisivat myös luotsauslaissa (940/2003) tarkoitettut tehtävät.

Pykälän 4 momentissa olisi poikkeussäännös, jolla mahdollistettaisiin jatkossakin voittoa tavoittelemattomissa yhteisöissä tapahtuva tapahtuma-, kilpailu- ja leiritoiminta työehtosopimuksessa sovituin ehdoin. Tällaista valtakunnallisessa työehtosopimuksessa sovittua leiritoimintaa järjestävät muun muassa partiot, urheiluseurat, lajiliitot ja seurakunnat.

Säännös mahdollistaisi poikkeamisen lain säännöksistä siltä osin kuin työntekijä osallistuisi tapahtuma-, kilpailu- ja leiritoimintaan. Muuhun osaan hänen työstään olisi sovellettava normaalisti työaikalakia.

Kokonaisuutena arvioiden työaika ei saa 3 ja 4 momentissa säädettyjen poikkeusten piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta ylittää työaikadirektiivissä säädettyä 48 tunnin keskimääräistä viikkotyöaikaa. Lisäksi työntekijöille on turvattava direktiivin mukaiset vähimmäislepoajat.

2 luku Työajaksi luettava aika ja varallaolo

3 §. Työaika. Pykälässä säädettäisiin työajan määritelmästä. Rajanveto työajan ja lepoajan välillä olisi merkityksellinen työajan enimmäismäärän ja lepoaikojen vähimmäismäärän toteutumisen arvioimiseksi. Aika, joka ei ole työaikalain mukaista työajaksi luettavaa aikaa, on lepoaikaa. Keskeistä on huomata, että työnantajalla voi olla työsopimukseen tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus maksaa palkkaa tai korvausta myös ajalta, joka on työaikalain mukaista lepoaikaa.

Työajan määritelmä vastaisi työaikadirektiivin 2 artiklan 1 kohtaa. Työajalla tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Työajan käsite on direktiivissä pakottavalla tavalla säädetty. Pykälään ehdotetaan kuitenkin otettavaksi suomalaiseseen lakikieleen soveltuvampi muotoilu. Euroopan unionin tuomioistuin on antanut työajan käsitteestä runsaasti oikeuskäytäntöä, joka on Euroopan unionin oikeuden tulkintavaikutuksen mukaisesti huomioitava myös kansallisessa työajan määritelmässä.

Pykälän 1 momentin mukaan työaikaa olisi työhön käytetty aika riippumatta siitä, missä työ tehdään sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan määräämällä työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Työntekijän työskennellessä ja suorittaessa työtehtäviään yhdellä määrätyllä työpaikalla työajan määritelmän täyttyminen ei yleensä tuota tulkintavaikeuksia.

Työajan määritelmä ei ole kuitenkaan paikkasidonnainen. Työaikaa on siten myös muualla kuin työnantajan toimipisteessä työhön käytetty aika. Esimerkiksi työntekijän etätöinä kotona, asiakkaan luona ja matkustaessa työnantajan määräyksestä tehty työ on työaikaa.

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

mahdollisuus järjestää ajankäyttönsä ilman suurempia velvoitteita ja keskittyä omiin asioihin, kysymys olisi lepoajasta.

Työntekopaikalla tarkoitetaan työntekijän varsinaisen työpaikan lisäksi mitä tahansa paikkaa, jossa työntekijä suorittaa työnantajan määräämiä tehtäviä.

Voimassa olevan lain tapaan päivittäisiä taukoja ei luettaisi työaikaan, jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työntekopaikaltaan. Voimassa olevan lain 4 §:n 2 momentissa on tästä nimenomainen säännös. Ehdotettuun lakiin vastaavaa säännöstä ei sisältyisi, koska pykälään sisältyvä työajan määritelmä johtaisi samaan lopputulokseen. Tarkoitus on lueta työaikaan, jos työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus poistua työpaikalta ja viettää olennainen osa siitä työpaikan ulkopuolella.

Pykälän 2 momentti koskisi matkustamiseen käytettyä aikaa. Pääsäännön mukaan matkustamiseen työpaikalle tai työnsuorituspaikalle käytetty aika ei olisi työajaksi luettavaa aikaa. Työajaksi luettavan ajan arvioinnissa merkitystä ei olisi sillä, perustuuko matkustaminen työnantajan nimenomaiseen määräykseen eikä sillä, tapahtuuko matkustaminen omalla tai työnantajan autolla taikka julkisella kulkuneuvolla. Työajaksi luettavan ajan kannalta merkitystä ei myöskään ole sillä, maksetaanko työntekijälle matkaan kuluneelta ajalta korvaus.

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

Kodin ja työpaikan välistä matkustamista ei luettaisi työaikaan. Kysymys ei olisi määritelmän mukaisesta työhön käytetystä ajasta, eikä työntekijä ole matka-aikanaan velvollinen olemaan työnantajan määräämällä työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Tietyissä poikkeuksellisissa tilanteissa kodin ja työpaikan välinen matka voi olla työaikaa. Tällaisesta tilanteesta oli kysymys Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisussa C-266/04 (Tyco), joka koski tilannetta, jossa työ oli aloitettu työnantajan kiinteästä toimipaikasta ja työnantaja muutti työnteon aloittamispaikan kiinteästä toimipaikasta asiakkaiden luokse ja näin ollen vaikutti yksipuolisesti työntekijän kodin ja työntekopaikan välisen matkan pituuteen.

Yhä useamman työntekijän työtehtäviin liittyy kotimaassa tapahtuvan matkustamisen ohella matkustamista myös ulkomaan kohteisiin. Tällaiseen matkustamiseen kuluva aika ei lueta työaikaan. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia siitä, että työntekijä suorittaa matkustamisen aikana työnantajan määräämiä tehtäviä. Tällöin työhön käytetty aika olisi työajaksi luettavaa aikaa.

Työajaksi luettavan ajan ulkopuolelle jäävä aika on lepoaikaa, josta säädettäisiin 25 ja 27 §:ssä. Lisäksi työnantajan on jo nykyäänkin liiallisen kuormittavuuden ehkäisemiseksi työaikajärjestelyissä huomioitava riittävien lepoaikojen saanti. Tämä velvollisuus perustuu työturvallisuuslain 10 §:ään. Momentissa olisikin nimenomainen viittaus siihen, että työnantajan velvollisuudesta ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta, sovelletaan työturvallisuuslain 10 §:n (työn vaarojen selvittäminen ja arviointi), 13

§:n (työn suunnittelu) ja 25 §:n (työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen) säännöksiä.

Työaikalain systematiikassa aika jaetaan joko työaikaan tai lepoaikaan. Tämän vuoksi rajanvetoa työajan ja lepoajan välillä joudutaan tekemään myös erilaisten muiden työhönsidonnaisuusaikeiden, kuten koulutusten, virkistystilaisuuksien ja muun työnantajan järjestämän toiminnan osalta. Käytännössä näissä tilanteissa on arvioitava sitä, onko toiminnan katsottava olevan työntekijälle vapaaehtoista vai työnantajan edellyttämää. Jos työnantaja edellyttää työntekijän olevan työntekopaikalla muutoin kuin varsinaisia työtehtäviään varten, kysymys olisi työajaksi luettavasta ajasta.

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

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

Henkilöstön edustajien oikeudesta saada tehtäviensä suorittamiseen vapaata on säädetty laissa tai sovittu työehtosopimuksissa. Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi riittävästi vapautusta työstään ja työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetykset. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa. Luottamusmiessopimuksissa on vastaavasti sovittu luottamusmiehen oikeudesta vapaaseen. Edellä tarkoitettun vapaan aikana luottamus- tehtävien hoitamiseen käytetty aika ei ole työajaksi luettavaa aikaa.

Työnantaja voi olla velvollinen järjestämään työntekijöille terveystarkastuksia. Siltä osin kuin kysymys on työntekijälle pakollisista terveystarkastuksista, perustuivatpa ne työterveyshuoltolain (1383/2001) 13 §:n mukaisiin tarkastuksiin tai tartuntatautilain (1227/2016) mukaisiin terveystarkastuksiin, niihin osallistumiseen käytetty aika olisi työajaksi luettavaa aikaa. Työntekijän katsottaisiin suorittavan työtehtäviään osallistuessaan pakollisiin terveystarkastuksiin. Tartuntatautilain osalta tästä on nimenomaisesti säädetty lain 15 §:ssä. Muilta osin terveystarkastuksiin käytettyä aikaa ei lueta työaikaan.

Työaikalain mukainen työajan määritelmä olisi irrallinen työsopimuksessa sovitusta työajasta, joka määrittää työntekijän työvelvoitteen ja palkanmaksuvelvollisuuden. Työaikalain mukainen työaikakäsite olisi merkityksellinen työaikalaisissa tarkoitettujen työajan enimmäismäärien ja yli- ja lisätyön laskemista varten. Työsopimuksen mukainen työaika ilmaisee sen sijaan ajan, jonka työnantaja on sitoutunut tarjoamaan työtä ja työntekijä puolestaan tekemään sitä. Työnjohtovaltaa käyttäen työnantaja voi esimerkiksi lähettää työntekijän työmatkalle tai antaa mahdollisuuden osallistua koulutukseen työvuoroluetteloon merkityn työvuoron aikana. Vaik-

ka matkustamista tai vapaaehtoiseen koulutukseen osallistumista ei tällöin luettaisi 1 ja 2 momentin mukaan työaikalain mielessä työajaksi, työntekijä täyttäisi silti työsopimukseen perustuvat velvollisuutensa työsopimuksessa sovitun työajan suhteen.

Esimerkki: Työntekijän työsopimuksen mukainen työaika on kahdeksan tuntia päivässä ja työnantaja antaa työntekijälle mahdollisuuden osallistua työvuoroluetteloon merkityn työvuoron aikana neljän tunnin pituiseen koulutukseen. Vaikka koulutus ei olisi työaikalain näkökulmasta työajaksi luettavaa aikaa, työntekijä täyttäisi koulutukseen osallistuessaan työsopimuksen mukaiset velvoitteensa. Työaikalain mukainen työajan käsite ei siten johtaisi siihen, että työnantajalla olisi yksipuolisesti mahdollisuus teettää koulutukseen käytettyä aikaa vastaava määrä työtä sovitun työajan ulkopuolella tai että työnantaja myöhemmin sopimuksen mukaisen työajan ulkopuolella työtä teettäessään vapautuisi palkanmaksuvelvollisuudesta. Työntekijä olisi tilanteessa täyttänyt työsopimuksen mukaisen työntekovelvoitteensa.

Työajan käsite olisi pakottavaa oikeutta. Siitä ei voitaisi työehtosopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksellä voitaisiin luonnollisesti määrittää työajaksi myös sellaista aikaa, joka 1 momentin määritelmän mukaan ei sellaista olisi. Työnantaja voisi lisäksi lukea työajaksi myös sellaista aikaa, jota työaikalain näkökulmasta ei olisi pidettävä työaikana.

4 §. Varallaolo. Voimassa olevan lain tapaan työnantaja ja työntekijä saisivat sopia lepoaikaan sijoittuvasta varallaolosta. Pykälän 1 momentin mukaan varallaoloajalla tarkoitettaisiin sopimukseen perustuvaa työntekijän velvollisuutta olla vapaa-aikanaan tavoitettavissa siten, että hänet voidaan kutsua työhön. Kyse olisi eräänlaisesta hälytysvalmiudesta, jonka aikana työntekijä voi viettää lähtökohtaisesti vapaa-aikaansa haluamallaan tavalla, mutta vapaa-aika voi keskeytyä työtehtävien niin vaatiessa.

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

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

Jos työntekijä on velvollinen olemaan valmiudessa työnantajan käytettävissä työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä, kysymys olisi 3 §:ssä säädetyn työaikamääritelmän mukaisesti työajasta. Jos sen sijaan työntekijää ei sidota mihinkään nimenomaiseen paikkaan, kysymys ei olisi työajasta, jollei varallaolo tosiasiallisesti sido työntekijää työntekopaikkaansa.

Vaikka työntekijä ei olisi sidottu varallaoloaikanaan tiettyyn fyysiseen paikkaan, saatetaan paikkasidonnaisuus tosiasiallisesti toteuttaa sellaisten ehtojen kautta, joiden perusteella työntekijän on työkutsun saatuaan saavuttava työntekopaikalle tai ryhdyttävä työhön määrätyssä ajassa. Jos tämä aika on kovin lyhyt, varallaoloa koskeva sopimus tosiasiallisesti sitoo työntekijän tiettyyn paikkaan tai hänen on ainakin oltava varalla työpaikan välittömässä läheisyydes-

sä. Tällöin kysymys olisi työaikaan koskevan yleismääritelmän mukaisesta työajasta eikä lepoaikaan kohdistuvasta varallaoloajasta.

Korkein oikeus katsoi palomiehen varallaoloaikaan koskevassa tapauksessa KKO 2015:48 varallaolon olevan työaikaan, kun työntekijän tuli olla lähtövalmiudessa viiden minuutin kuluessa hälytyksestä. Lähtövalmius ja työn edellyttämä varustus eivät tosiasiaa jättäneet työntekijälle mahdollisuutta oleskella muualla kuin paloasemalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Tapauksessa KKO 2015:49 korkein oikeus totesi puolestaan, ettei 15 minuutin lähtövalmiusaika merkinnyt tapauksen mukaisissa olosuhteissa sitä, että varallaoloaika olisi luettu työajaksi. Työntekijät olivat voineet liikkua ja asioida esteettä esimerkiksi kunnan keskusta-alueella. He olisivat myös voineet oleskella ja levätä kotonaan. Näissä tapauksissa työhön sidonnaisuudella oli merkittävä rooli arvioitaessa sitä, luetaanko varallaolo työajaksi vai ei.

Euroopan unionin tuomioistuin katsoi tapauksessa C-518/15, että varallaoloaikaan, jonka työntekijä viettää kotonaan siten, että hänen oli vastattava työnantajansa hälytyksiin kahdeksassa minuutissa, ja jolla rajoitettiin erittäin huomattavasti mahdollisuuksia harjoittaa muita toimintoja, oli pidettävä työaikana. Ratkaisussa otettiin huomioon työntekijän velvollisuus olla fyysisesti läsnä työnantajan määrittämässä paikassa ja velvoite, joka rajoitti työntekijän mahdollisuuksia keskittyä omiin henkilökohtaisiin tai sosiaalisiin intresseihinsä.

Jos työntekijä kutsutaan työhön varallaoloaikana, varsinainen työskentelyaika luetaan työaikaan.

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

Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Kohtuullisuusvaatimus koskee sekä varallaoloajan kestoa että varallaolovuorojen toistuvuutta. Työntekijällä on oltava riittävästi myös sellaista vapaa-aikaa, johon ei liity varallaolovelvollisuuden kaltaista sidonnaisuutta työhön. Voimassa olevaa lakia koskevassa lausuntokäytännössä työneuvosto on katsonut, että varallaoloon perustuva työhönsidonnaisuusaika oli muodostunut liialliseksi silloin, kun varallaolo kattoi vajaa 50 prosenttia kaikista tunneista (TN 1430-08).

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin siitä, että varallaoloajasta olisi suoritettava työntekijälle korvaus, jonka määrästä työnantajan ja työntekijän tulisi sopia. Joka tapauksessa varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteet olisi oltava työntekijän tiedossa varallaolosopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä olisi otettava huomioon työntekijän vapaa-ajalle varallaolosta aiheutuvat rajoitukset. Rajoituksia arvioitaessa olisi huomioitava esimerkiksi se, kuinka nopeasti työkutsuihin on reagoitava ja kuinka todennäköistä on, että varallaoloaikana työkutsut katkaisevat työntekijän vapaa-ajan.

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

edelleen sopia varallaolovelvollisuudesta ja hälytysluonteisesta työstä sekä siitä maksettavista korvauksista.

3 luku **Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt**

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

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

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

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

6 §. Vuorotyö. Voimassa olevassa työaikalaisessa vuorotyöstä säädetään yö- ja vuorotyötä koskevassa luvussa. Koska vuorotyö on yksi säännöllisen työajan järjestämistapa, siitä ehdotetaan säädettäväksi säännöllisen työajan järjestelyitä koskevassa luvussa. Pykälässä säädettäisiin sellaisen vuorotyön määritelmästä, jonka perusteella työnantaja voisi teettää yötyötä 8 §:n 2 momentin 2 kohdan perusteella ja lyhentää vuorokausilepoa 25 §:n 3 momentin perusteella.

Laiissa ei säädettäisi työn laatua koskevia edellytyksiä vuorotyön käytölle. Vuorotyö olisi siten käytössä kaiken laatuissa työssä ja alasta riippumatta. Työnantaja saisi siten päätöksellään järjestää työt vuoroihin 2 momentissa tarkoitetulla tavalla. Lain 34 §:n mukaan työehtosopimuksella olisi mahdollista sopia pidemmistä työvuoroista, kunhan työaika tasoittuu 40 tuntiin käytössä olevalla tasoittumisjaksolla. Pykälän 2 momentin edellytykset täyttävässä vuorotyössä yötyö on sallittua 8 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan ja siihen sovelletaan pykälän yötyötä koskevia säännöksiä.

Pykälän *2 momentin* mukaan vuorotyössä vuorojen olisi vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Lisäksi säädettäisiin voimassa olevan lain tapaan siitä, että vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdesä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

Työaikadirektiivin 2 artiklan 5 kohdan mukaan vuorotyöllä tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijöiden työvuorot seuraavat toisiaan samassa työpisteessä tietyn työvuorosuunni-

telman tai kiertävän työvuorosuunnitelman mukaisesti. Ollakseen kysymys vuorotyöstä eri vuoroissa työskentelevien työntekijöiden työtehtävien pitää olla samankaltaisia, ei kuitenkaan aivan identtisiä. Eri vuoroissa työskentelevien tulee kyetä tekemään samoja tehtäviä ja tehtäväkokonaisuuksia.

Vuorotyö voidaan järjestää niin, että vuoroja ei tarvitse olla kaikkina viikonpäivinä yhtä monta. Vuorot voivat niin ikään alkaa eri viikonpäivinä eri aikaan. Vuorotyö voi olla joko keskeytymätöntä tai keskeytyvää siten, että työntekijät työskentelevät eri aikoina tietyn päivistä tai viikoista muodostuvan jakson aikana.

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

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

Voimassa olevan lain 7 §:ssä on varsin yksityiskohtainen luettelo töistä ja toiminnoista, joissa jaksotyö on lain mukaan sallittua. Luettelo on tyhjentävä, ja poikkeussäännöksenä sitä on tulkittava suppeasti. Tosin valtakunnallisella työehtosopimuksella on voitu sopia jaksotyöjärjestelyn käyttöön otosta myös muissa kuin laissa säädetyissä tehtävissä.

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

Pykälän *1 momentin* luettelossa määriteltäisiin edelleen tyhjentävästi se, missä töissä työnantaja voisi päätöksellään valita työaikamuodoksi jaksotyön. Jaksotyöluettelossa mainitut työt ovat luonteeltaan sellaisia, joita toimintojen jatkuvuuden vuoksi on tehtävä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa tai ainakin pääosan vuorokaudesta. Useat luettelossa mainitut työt liittyvätkin yhteiskunnan toimivuuden kannalta erittäin tärkeiden toimintojen turvaamiseen. Luettelossa mainituille aloille on tyypillistä, että työvoimatarve vaihtelee siinä määrin eri vuorokauden aikoina, ettei työtä voida luontevasti järjestää vuorotyönä.

Jaksotyöluetteloa laadittaessa on otettu huomioon voimassa olevan lain 7 §:ään sisältyneet jaksotyöalat, mutta se on kirjoitettu yleisempään muotoon vastaamaan nykyisen ja ennakoitavissa olevan tulevan työelämän tarpeita. Jaksotyöluettelossa on otettu huomioon työaikadirektiivin 17 artiklan 3 kohta, jossa säädetään niistä toiminnoista ja tehtävistä, joissa voidaan poiketa direktiivin lepoaikoja ja yötyötä koskevista säännöksistä edellyttäen, että korvaavat lepoajat turvataan.

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

Jaksotyöaika voitaisiin käyttää sekä vartioimisliikkeiden vartijoiden että teollisuuslaitosten palveluksessa olevien vartijoiden työssä. Työ voitaisiin järjestää jaksotyöksi myös maantie-, rautatie-, vesi- sekä ilmaliikenteen ohjaustehtävissä. Myös edellä mainittujen tehtävien välittömästi edellyttämät tukitoimet voitaisiin luettelon 8 kohdan mukaan järjestää jaksotyönä.

Luettelon *2 kohdan* mukaisille tehtäville olisi ominaista, että töitä tehdään työaikajärjestelyillä, joilla on katettava suurin osa vuorokaudesta tai työ jaksottuu epäsäännöllisesti eri vuorokaudenaikoihin, kuten yöhön ja varhaisaamun tunteihin. Jaksotyö olisi sallittua lehdistötyössä sekä toimituksellisessa radio- ja televisio-ohjelmien tuottamisessa ja lähettämisessä. Niin ikään edellisiin rinnastuvassa verkkosisällön tuottamistyössä jaksotyön käyttö olisi mahdollista. Sääntelyllä pyritään mahdollistamaan muun muassa reaaliaikainen uutisten välittäminen. Voimassa olevan lain tapaan jaksotyöaika olisi käytettävissä myös elokuvatuotannossa.

Jaksotyötä voitaisiin käyttää myös postipalveluissa ja yötyötä edellyttävissä tietoliikennepalveluissa. Postipalvelulla tarkoitetaan lehtien, kirjelähetysten ja postipakettien säännöllistä keräilyä, lajittelua, kuljetusta ja jakelua. Vastaavasti postin kuljetus olisi järjestettävissä jaksotyönä myös momentin 4 kohdan mukaan.

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

Jaksotyö olisi sallittua *3 kohdan* mukaan varhaiskasvatuslaissa (540/2018) tarkoitetussa perhepäivähoidossa ja yötyötä edellyttävissä muissa varhaiskasvatuspalveluissa. Näille tehtäville on tyypillistä työvoimatarpeen vaihtelu. Jaksotyönä voitaisiin järjestää varhaiskasvatustoiminta päiväkodeissa silloin, kun päiväkodin toiminta edellyttää työskentelyä kello 23 jälkeen tai ennen kello 6:tta.

Työ voitaisiin järjestää jaksotyönä myös pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali-, terveys- ja eläinlääkäripalveluissa. Toiminta ajoittuisi pääosalle vuorokautta silloin, kun se tyypillisesti jatkuu päivittäin yli 12 tuntia.

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

Terveyspalveluista säädetään muun muassa terveydenhuoltolaissa (1326/2010) ja sen nojalla annetuissa asetuksissa. Jaksotyötä voitaisiin käyttää terveyden- ja sairaanhoidon palveluissa riippumatta siitä, missä palvelua tuotetaan, esimerkiksi sairaaloissa, terveysasemilla, lääkäriasemilla tai asiakkaan kotona. Niin ikään sairaankuljetus ja ensihoitotyö olisi sallittua järjes-

tää jaksotyönä. Edellytyksenä työajan järjestämiselle jaksotyönä on, että toiminta ajoittuu pääosalle vuorokautta.

Jaksotyötä voitaisiin käyttää myös tässä lainkohdassa tarkoitettujen palveluiden säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi välttämättömissä tukitoiminnoissa siten kuin 8 kohdassa säädetään. Näitä voivat olla esimerkiksi laboratoriopalvelut, laitoshuolto, välinehuolto, apteekkipalvelut ja ateriapalvelut siltä osin kuin ne ovat välttämättömiä kohdassa tarkoitettujen toimintojen kannalta.

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

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

Luettelon 7 kohdan mukaan työaika voitaisiin järjestää jaksotyöksi majoitus-, ravitsemis- ja kulttuuripalveluissa sekä leiritoiminnassa. Kohdassa tarkoitettuja majoitus- ja ravitsemisliikkeitä olisivat ainakin majoitus- ja ravitsemustoiminnasta annetun lain (308/2006) soveltamisalaan kuuluvat liikkeet. Voimassa olevan lain mukaan taide- ja huvittelulaitokset kuuluvat jaksotyösäännöksen piiriin. Ehdotuksen kulttuuripalveluilla viitataan vastaaviin palveluihin, kuten esimerkiksi teattereihin, oopperaan, elokuvateattereihin ja huvipuistoihin. Leiritoimintaa järjestävät esimerkiksi kunnat, seurakunnat, urheiluseurat ja erinäiset yhdistykset.

Luettelon 8 kohdan mukaan työ voitaisiin järjestää jaksotyönä myös edellä kohdassa 1—7 tarkoitettujen toimien ja toimintojen edellyttämässä välttämättömissä tukitoiminnoissa. Kysymyksessä olisivat sellaiset tukitoimet, jotka ovat edellytyksenä 1 momentissa tarkoitettujen toimintojen käynnissä pitämiseksi.

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

Niin ikään valtakunnallisella 34 §:ssä tarkoitettulla työehtosopimuksella voitaisiin edelleen sopia jaksotyön käytöstä töissä, joita ei ole mainittu momentin luettelossa.

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

8 §. Yötyö. Pykälässä määriteltäisiin yötyö ja säädettäisiin sen teettämisen rajoista ja edellytyksistä. Työaikadirektiivissä edellytetään, että kansallisesti määritetään yötyöksi seitsemän tunnin aika, johon on sisällyttävä kello 24 ja 05 välinen aika. Työaikadirektiivin 17 artiklan 3 kohdan mukaisissa töissä tai siinä viitatuilla aloilla voidaan lepoaikojen ohella poiketa myös yötyötä koskevasta artiklasta. Vastaavasti yötyöntekijän säännöllisen työajan kahdeksan tunnin rajoituksesta voidaan poiketa 7 §:ssä tarkoitetussa jaksotyössä. Näitä työaikajärjestelyjä käyttäen työvuorojen tulee tasoittua enintään kahdeksaan tuntiin jakso- tai tasoittumisjaksokohtaisesti.

Yötyötä olisi *1 momentin* mukaan jatkossakin työ, jota tehtäisiin kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. Valtakunnallisella työehtosopimuksella voitaisiin kuitenkin jatkossa poiketa yötyön sijoittumisesta direktiivin sallimissa rajoissa. Tästä säädettäisiin 34 §:ssä.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin tilanteista, joissa säännöllistä yötyötä saisi teettää. Momentin mukaiset yötyön rajoitukset eivät siten jatkossa koskisi enää tilapäisesti teetettävää yötyötä. Tilapäinen yötyö olisi siten mahdollista tilanteessa, jossa työnantajan tavanomainen toiminta sinänsä sijoittuu päiväsaikaan, mutta työnantajalle syntyy luonteeltaan satunnainen tarve teettää työtä yöaikaan. Kysymys voisi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa videoneuvottelu joudutaan aikaeron vuoksi järjestämään poikkeuksellisesti yöaikaan. Sen sijaan työnantajan säännöllistä toimintaa ei voida järjestää yöaikaan, elleivät pykälässä säädetyt edellytykset täyty.

Voimassa olevaan lakiin sisältyvää luetteloa ehdotetaan yksinkertaistettavaksi siten, ettei yötyön teettämipaikkoja enää kaikin osin yksilöitäisi. Sen sijaan luettelossa kuvattaisiin työt ja alat, joissa yötyötä voidaan yhteiskunnan toiminnan kannalta pitää hyväksyttävänä, vaikka yötyön sallittavuuteen muutoin suhtauduttaisiin pädittevästi.

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

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

Yötyötä olisi mahdollista teettää myös sellaisessa huolto- ja korjaustyössä, joka on välttämätöntä yrityksessä, yhteisössä tai säätiössä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi. Tästä olisi säännös *3 kohdassa*. Säännös mahdollistaisi välttämättömän korjaus- ja huolto-toiminnan suorittamisen yrityksen kannalta tarkoituksenmukaisimpana ajankohtana. Tällaisia toimia olisivat muun muassa yrityksen tuotantovälineiden huolto- ja korjaustyöt.

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

HE 158/2018 vp

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

Yötyötä voitaisiin 6 kohdan perusteella teettää apteekissa ja 7 kohdan nojalla turvetyömailla turpeen nostokautena.

Kohdan 8 mukaan yötyö olisi sallittua työntekijän suostumuksella leipomossa. Kello viiden ja kuuden välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita. Kohta vastaa voimassa olevaa lakia.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti 9 kohdan mukaan yötyötä saadaan työntekijän suostumuksella teettää 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.

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

Pykälän 3 momentin mukaan säännöllisesti vähintään neljä tuntia kello 24:n ja 07:n välisenä aikana työskentelevän 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun moottoriajoneuvon kuljettajan työaika olisi kuitenkin enintään kymmenen tuntia 24 tunnin aikana. Säännös vastaisi maantieliikenteen työaikadirektiivin 7 artiklaa.

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

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin peräkkäisten yövuorojen enimmäismäärästä jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä. Momentin mukaan työntekijällä saisi työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään viisi työvuoroa yötyötä. Tämän jälkeen työntekijälle olisi annettava vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa. Säännös poikkeaisi voimassa olevan lain säännöksestä, jossa sallitaan seitsemän peräkkäistä yövuoroa. Muutoksen perusteena ovat selvitykset yötyön vaikutuksista työntekijöiden tapaturma-alttiuteen ja työterveyteen. Lisäksi taustalla on työaikadirektiivin 12 artikla, jonka mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että yötyötä tekevien turvallisuutta ja terveyttä suojellaan heidän työnsä luonteen edellyttämällä tavalla. Viiden peräkkäisen yövuoron lisäksi työnantaja saisi kuitenkin poikkeuksellisesti teettää lisä- tai ylityönä enintään kaksi yövuoroa työntekijän kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella. Tämä suostumus olisi erillinen suhteessa lain 17 §:ssä tarkoitettuun suostumukseen.

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

Pykälän 6 momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella voitaisiin säätää tai 34 §:ssä tarkoitettussa työehtosopimuksessa sopia erityisen vaarallisista tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavista töistä, joissa työaika saisi olla enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin

aikana, jolloin työntekijä tekee yötyötä. Säännös vastaisi voimassa olevaa lakia ja on työaika-direktiivin 8 artiklan b alakohdan mukainen.

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

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

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

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

4 luku Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

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

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

Tässä esityksessä työehtosopimukseen perustuvasta toisinsopimismahdollisuuksista ehdote-taan säädettäväksi kootusti omassa luvussaan. Näin ollen 8 luvussa säädettäisiin myös oikeu-desta sopia työehtosopimuksella säännöllisen työajan järjestelyistä. Luvussa olisivat säännök-set tällaisten työehtosopimusmääräysten noudattamisesta työehtosopimuslaissa säädetyn sidot-tuisuuden ja toisaalta työsopimuslaissa säädetyn yleissitovuuden perusteella. Sopimukseen pe-rustuvaa säännöllistä työaika koskevassa luvussa olisi tältä osin ainoastaan viittaussäännös 8 lukuun.

11 §. Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika. Pykälässä sää-dettäisiin työnantajan ja työntekijän oikeudesta sopia säännöllisen työajan vuorokautisesta ja viikoittaisesta pituudesta 5 §:ssä säädettyä yleissäännön mukaista työaikajärjestelyä noudat-taessa. Kysymys olisi lakiin perustuvasta säännöllistä työaika koskevasta paikallisesta sopi-misesta. Sääntely vastaisi periaatteiltaan voimassa olevan työaikalain 12 §:n mukaista säänte-lyä.

Työnantajan ja työntekijän oikeutta sopia pidemmästä vuorokautisesta ja viikoittaisesta säännöllisestä työajasta rajoittaisivat kuitenkin työsuhteessa mahdollisesti sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisen työajan enimmäisaikaa koskevat määräykset. Pykälän mukaan työnantajalla ja työntekijällä olisi oikeus sopia tässä pykälässä säädetyissä rajoissa säännöllisestä työajasta vain, jollei työssä sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta sopimista koskevista määräyksistä muuta johdu. Työehtosopimuksella viitattaisiin tässä sekä niin sanotun normaalisitovuuden että yleissitovuuden perusteella noudatettavaan työehtosopimukseen.

Niissä työsuhteissa, joissa ei sovelleta mitään työehtosopimusta, säännöllinen työaika voitaisiin paikallisesti sopia järjestää 5 §:stä poiketen pykälässä sallituissa rajoissa.

Pykälän *1 momentin* mukaan työnantaja ja työntekijä saisivat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla. Mahdollista olisi siis sopia 10 tunnin työpäivän tekemisestä säännöllisenä työaikana. Toisaalta ehdotetaan säädettäväksi siitä, että viikoittainen säännöllinen työaika ei saisi ylittää 48 tuntia. Säännöksellä mahdollistettaisiin siten vuorokautisen työajan pidentäminen neljänä päivänä viikossa kahdella tunnilla. Vastaavalla tavalla kuin 5 §:n 2 momentissa säädetään, työaika voisi jakautua kuudelle päivälle niin, että viikoittainen työaika on enintään 48 tuntia.

Pykälässä tarkoitettu vuorokautisen tai viikoittaisen työajan pidentäminen perustuisi keskimääräisen säännöllisen työajan järjestelylle. Pykälän mukaan säännöllisen työajan tulisi tasoittua enintään 40 tuntiin enintään neljän kuukauden aikana, mikä vastaa työaikadirektiivissä säädettyä pisintä mahdollista vertailujaksoa. Tasoittumisjakso olisi samanpituisen kuin 12 §:n mukaisen liukuvan työajan seurantajakso ja 13 §:n mukaisen joustotyöajan ja 18 §:n mukaisen enimmäistyöajan tasoittumisjakso. Tasoittumisjaksolle olisi laadittava 29 §:n mukainen tasoittumissuunnitelma.

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

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

12 §. Liukuva työaika. Liukuvaa työaika koskeva säännös vastaisi pääpiirteittäin voimassa olevaa sääntelyä. Liukuvan työajan järjestely on työajan ja päivittäisten taukojen sijoittelua koskeva järjestely, jossa työntekijällä on sovituiissa rajoissa itsenäinen päätösvalta työajan sijoittamisesta. Liukuvan työajan järjestelmät ovat laajalti käytössä ja ehdotetulla sääntelyllä mahdollistettaisiin sen nykyistä joustavampi käyttö. Liukuvan työajan käyttö sopii erityisesti sellaisiin töihin, joissa työntekijän työtehtävät eivät edellytä läsnäoloa työpaikalla koko työpäivän aikaa.

Pykälässä säädettäisiin säännöllisen työajan järjestelystä, jossa työntekijä saisi sovituiissa rajoissa päättää päivittäisen työaikansa sijoittamisesta. Liukuma-aikaa käytettäessä voidaan lyhentää tai pidentää vuorokautista työaika. Liukuvassa työajassakin säännöllinen työaika saisi olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa.

Voimassa olevan lain tapaan pykälän *1 momentin* mukaan liukuvan työajan järjestelyn käyttöönotto perustuisi työnantajan ja työntekijän välillä tehtävään sopimukseen. Vaikka liukuvan työajan käyttöönotosta sovittaisiin kunkin työntekijän kanssa, työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetystä tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta seuraa, että työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti liukuvan työajan järjestelyissä. Lisäksi silloin kun työnantaja on velvollinen soveltamaan yhteistoimintalainsäädäntöä, tulee liukuvan työajan käyttöönotosta ja sen ehdoista neuvotella henkilöstön kanssa käsiteltäessä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa.

Momentin mukaan sopimus voitaisiin tehdä työsuhteessa sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevien määräysten estämättä. Toisaalta lain 34 §:n mukaan työ- ja virkaehtosopimusosapuolilla on sopimuskompetenssi sopia liukuvassa työajassa sovellettavista liukumarajoista, enimmäiskertymästä sekä seurantajakson pituudesta pykälän mukaisista rajoista poiketen. Pykälässä säädettäisiin lakisääteisestä liukuvasta työajasta, joka olisi aina mahdollista ottaa käyttöön. Jos sovellettavassa työehtosopimuksessa olisi sovitettu tämän pykälän 2 momentin mukaisia rajoja laajemmin, olisi tällainen liukuva työaika otettavissa käyttöön noudattaen työehtosopimuksen liukuvaa työaikaa koskevia määräyksiä.

Momentissa säädettäisiin liukuvaa työaikaa koskevan sopimuksen vähimmäissisällöstä. Järjestelyä käyttöönotettaessa olisi sovittava ainakin kiinteästä työajasta eli ajasta, jolloin työntekijä ei voisi käyttää liukumaa. Kiinteän työajan tulisi olla yhdenjaksoinen. Sopimuksessa olisi niin ikään sovittava työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja liukuma-ajan sijoittumisesta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Pykälän *2 momentin* mukaan liukuma-aika saisi olla enintään neljä tuntia. Liukumarajaa ehdotetaan siten nostettavaksi kolmesta tunnista neljään tuntiin. Tällä tavoin lisättäisiin työntekijän käytössä olevaa työajan sijoitteluun liittyvää joustoa. Liukuvaa työaikaa koskevalla sopimuksella sovittaisiin kiinteästä työajasta sekä liukumien määrästä ja työntekijän mahdollisuudesta käyttää päivittäisiä työaikaliukumia. Liukumia voitaisiin sijoittaa kokonaisuudessaan työpäivän alkuun tai kiinteän työajan päättymisen jälkeiseen aikaan tai niin, että liukumia käytetään sekä päivän aluksi että päivän päätteeksi. Mahdollista olisi sopia liukuma-ajan sijoittumisesta myös siten, että työntekijällä olisi mahdollisuus jakaa työpäivä kahteen osaan esimerkiksi siten, että kiinteän osan ja myöhemmän työn välillä olisi keskeytys. Sopia voitaisiin esimerkiksi siitä, että liukuma on käytössä kello 20:n ja 22:n välisenä aikana eikä vain välittömästi normaalityöajan päättymisestä lukien. Säännös helpottaisi työn ja perhevelvollisuuksien yhteensovittamista erityisesti lasten ollessa pieniä.

Momentin mukaan työajan enimmäiskertymä eli työaikasaldo ei saisi ylittää 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson päättyessä. Neljän kuukauden seurantajakso olisi sama kuin 18 §:n mukainen enimmäistyöajan tasoittumisjakso. Seurantajakson aikana työaikasaldo voisi olla 60 tuntia korkeampi, kunhan kertymä laskee jakson päättyessä sallittuun enimmäismäärään. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että seurantajakson loppupuolella työnantaja ei voisi edellyttää työntekijältä kiinteän työajan ylittäviä tunteja tai jos työtä olisi tehtävä tuolloin, työnantajan olisi annettava määräys ylityön tekemiseen. Ylityönä tehtyjä tunteja ei lueta työaikasaldoon. Alitusten enimmäismäärä saisi puolestaan olla enintään 20 tuntia neljän kuukauden seurantajakson päättyessä.

Työaikasalton tasoittaminen enimmäismäärään voi edellyttää myös ylimääräisten vapaa-aikojen antamista *3 momentissa* ehdotetulla tavalla. Tämä edellyttäisi työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta siitä, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla. Lisäksi säädettäisiin siitä, että työnantajan olisi työntekijän niin pyytäessä pyrittävä antamaan työaikasaldoa vähentävä palkallinen vapaa kokonaisina päivinä. Jos työnantaja ja työntekijä olisivat sopineet kertymän vähentämisestä vapaa-ajalla, vapaa olisi siis py-

rittävä antamaan kokonaisina päivinä silloin, kun se olisi työnjärjestelyt huomioon ottaen mahdollista ja työntekijä olisi tällaisen toiveen esittänyt.

Enimmäiskertymästä voitaisiin 34 §:n mukaan sopia valtakunnallisten osapuolten välisellä työehtosopimuksella. Työehtosopimuksella voitaisiin niin ikään poiketa neljän kuukauden ta-soittumisjaksosta ja työaikasaldon ylitysten ja alitusten määrästä. Työaikasaldon enimmäismäärästä sovittaessa olisi otettava huomioon 18 §:n enimmäistyöaikaa koskeva säännös. Myös kaikki liukuvan työajan järjestelmän piirissä tehdyt tunnit on otettava huomioon enimmäistyöajassa. Liukuvan työajan järjestelmässä lisä- ja ylityöt määräytyvät 5 luvussa säädetyllä tavalla.

Pykälän 4 momentin mukaan toistaiseksi tehty liukuvaa työaikaa koskeva järjestely olisi irtisanottavissa päättymään kulumassa olevan seurantajakson päättyessä. Lisäksi momentissa säädettäisiin siitä, että vuotta pidemmäksi ajaksi tehty määräaikainen liukuvan työajan sopimus voitaisiin irtisanoa neljän kuukauden jälkeen sopimuksen tekemisestä kuten toistaiseksi tehty sopimus.

13 §. Joustotyöaika. Pykälässä säädettäisiin työnantajan ja työntekijän mahdollisuudesta sopia joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta. Joustotyöajan olisi tarkoitus vastata muuttuneisiin työajan jouston tarpeisiin erityisesti vaativassa asiantuntijatyössä. Joustotyöajan pääasiallisena soveltamisalana olisi tietotyö, jonka ydinsisältönä on tiedon vastaanottaminen ja käsittely sekä uuden tiedon tuottaminen. Joustotyöajan käyttäminen olisi mahdollista myös muunlaisessa työssä, joka ei olisi sidottu määrättyyn aikaan tai työn tekemisen paikkaan. Joustotyöajasta ei voitaisi sopia tehtävissä, joissa työnantaja säännönmukaisesti määrää työnteon ajan ja paikan. Tällaisia tehtäviä olisivat esimerkiksi työnantajan tiloissa tapahtuvaa asiakaspalvelua sisältävät tehtävät ja tehtävät, joissa työ on sidottu liikkeen aukioloaikoihin.

Työnantaja ja työntekijä voisivat 1 momentin mukaan sopia työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen joustotyöajan käytöstä tehtävissä, joissa vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Kysymyksen tulisivat siten tehtävät, jotka eivät pääasiassa ole sidottuja tiettyyn vuorokaudenaikaan, viikonpäivään tai työntekopaikkaan. Joustotyöajan käyttöä käsitteisi esimerkiksi sellaisen tietotyön, jossa työhön käytettyä aikaa lähtökohtaisesti seurataan, mutta jossa työnantaja ja työntekijä sopivat siitä, että työn tekeminen voi pääasiassa ajoittua ja sijoittua työntekijän määräämällä tavalla. Työajan tarkan sijoittelun asemesta työnantaja voisi määritellä tehtävät ja niitä koskevat tavoitteet, mutta työn suorittamisen paikan ja ajankohtien tulisi olla pääosin työntekijän itsensä päätettävissä. Esimerkiksi myyntityössä voitaisiin käyttää joustotyötä koskevaa työaikajärjestelyä. Tällöin työntekijän töiden aikataulu voisi määräytyä asiakkassopimusten ja asiakkaiden tarpeiden perusteella, mutta tällöinkin työn tekemisen aikataulun tulee olla pääosin työntekijän itsensä määriteltävissä.

Joustotyöaikaa koskevassa sopimuksessa tulisi sopia 1 momentin 1 kohdan mukaan päivistä, joille työntekijä saa työaikaa sijoitella. Lähtökohtana olisi, että työtä tehtäisiin vain arkipäivisin. Sopia voitaisiin myös siitä, että työtä tehdään useampana kuin viitenä päivänä viikossa tai vastaavasti, että tehtäisiin vain esimerkiksi neljäpäiväistä viikkoa.

Sopimuksessa olisi 2 kohdan mukaan sovittava viikkolevon sijoittamisesta. Sopimuksella voitaisiin sulkea työajan sijoittelun ulkopuolelle esimerkiksi sunnuntai, jolloin työnantaja tietäisi, että työntekijän viikkolepo sijoittuu aina sunnuntaille. Työnantaja ja työntekijä voisivat myös sopia siitä, että työntekijä voi työskennellä kaikkina viikonpäivinä. Tällöin työnantajan tulisi seurata viikoittaisen vapaan toteutumista 32 §:n 2 momentissa säädettyjen ilmoitusten perus-

teella ja tarvittaessa puuttua työntekijän työajan sijoitteluun. Viimesijaisena vaihtoehtona työnantajan olisi irtisanottava joustotyötä koskeva sopimus.

Joustotyössä voitaisiin sovittaessa teettää myös sunnuntaityötä. Korvaus määräytyisi sen mukaan, onko työntekijällä mahdollisuus päättää vapaasti työajan sijoittelusta sunnuntaille. Jos työntekijällä olisi vapaus valita, tekeekö hän kyseisen työn arkipäivänä vai sunnuntaina, maksettaisiin sunnuntaina tehdystä työstä normaali palkka. Jos taas työnantaja edellyttää työskentelyä sunnuntaina, tulisi siitä aina maksaa 20 §:n mukainen sunnuntaityökorvaus.

Joustotyöajasta sovittaessa olisi sovittava *3 kohdan* mukaan myös mahdollisesta kiinteän työajan osuudesta. Työnantajalla saattaisi olla tarve ajoittain edellyttää työntekijöiden läsnäoloa tai tavoitettavuutta. Tämä ei estäisi joustotyöajan soveltamista, kunhan työntekijän sijoiteltavissa oleva aika käsittäisi vähintään puolet työntekijän säännöllisestä työajasta. Kiinteä työaika voisi olla osa päivästä tai esimerkiksi tietty päivä viikosta. Sopia ei saisi joustotyöajan kiinteän työajan sijoittumisesta kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle.

Koska joustotyöaikaa koskeva sopimus olisi pykälän 3 momentin mukaan irtisanottavissa, joustotyöajasta sovittaessa olisi 2 momentin *4 kohdan* mukaan sovittava myös siitä työajasta, jota työsuhteessa noudatetaan siinä tapauksessa, että joustotyöaikaa koskeva sopimus lakkaa olemasta voimassa. Jos joustotyöajan sijalle tulevasta työajasta ei ole sovittu mitään, lähtökohdiana olisi, että työsuhteessa olisi siinä tapauksessa noudatettava työaikalain tai työehtosopimuksen mukaista yleistyöaikaa.

Joustotyöajassa työntekijän tehtävien tulisi olla sellaisia, että niitä voidaan tehdä muualla kuin työnantajan varsinaisessa toimipisteessä. Työntekijä voisi joustotyössä pääosin päättää itsenäisesti työntekopaikkansa. Joustotyötä ei siten voitaisi teettää tehtävissä, joissa työntekijältä edellytetään jatkuvaa tai pääasiallista läsnäoloa työpaikalla. Joustotyö työaikamuotona ei soveltuisi esimerkiksi määrättyyn paikkaan sidottuihin asiakaspalvelutehtäviin. Toisaalta se, että työntekijä välillä tekee työtään työpaikalla, vaikka hänellä olisi vapaus valita työntekopaikkansa, ei estäisi joustotyöajan soveltamista. Esimerkiksi vapaasti ja itsenäisesti työskentelevien tiimien saattaa olla käytännössä helpointa tavata työpaikalla ja käyttää työnantajan tiloja.

Joustotyöaikaa koskeva sopimus toimisi 30 §:ssä tarkoitettuna työvuoroluettelona.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin keskimääräisestä viikoittaisesta työajasta, joka saisi olla enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana. Joustotyö ei lisäisi työntekijän työaikaa, vaan se mahdollistaisi työajan vapaamman sijoittelun tasoittumisjakson aikana. Jos joustotyötä koskeva sopimus sallisi useampien päivien vapaana pitämisen, voisi työntekijä esimerkiksi tehdä välillä pidempiä päiviä ja vastaavasti pitää pidempiä vapaajaksoja. Joustotyöaikaa ei voisi käyttää säännöllisen yötyön teettämiseen edes silloin, kun kyseessä olisi muutoin 8 §:ssä sallittu tehtävä. Tästä säädettäisiin 1 momentin 3 kohdassa.

Pykälän 3 momentin mukaan joustotyöaikaa koskeva sopimus olisi tehtävä kirjallisesti. Lisäksi momentissa säädettäisiin sopimuksen irtisanomisesta. Kumpikin sopimuksen osapuoli voisi irtisanoa sopimuksen päättymään kuluvaan tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa. Joustotyö on luottamusta edellyttävä työaikamuoto ja tämän vuoksi joustotyötä koskeva työaikaehto olisi molemmin puolin irtisanottavissa, jos kumpi tahansa osapuolista katsoo, ettei edellytyksiä joustotyön tekemiselle enää ole olemassa. Tältä osin kysymys ei olisi työsopimuslain 7 luvun mukaisesta työsopimuksen irtisanomisesta vaan joustotyöehtoa koskevasta sopimuksen irtisanomisesta.

Lain 34 §:n 4 momentin mukaan valtakunnallisella työehtosopimuksella olisi mahdollista sopia tarkemmin joustotyön käyttöön liittyvistä kysymyksistä. Työehtosopimuksella ei kuitenkaan voitaisi rajoittaa joustotyöajan käyttöä.

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

Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä työaikapankeista. Eri alojen työaikapankit eroavat toiminnaltaan ja luonteeltaan huomattavasti toisistaan. Osa työaikapankeista muistuttaa keskimääräiseen säännölliseen työaikaan perustuvia työaikajärjestelmiä tasoittumissuunnitelmineen ja niihin voidaan siirtää myös säännöllisen työajan tunteja. Toisaalta on myös työehtosopimukseen perustuvia työaikapankkeja, joihin säännöllistä työaika ei voida siirtää. Esityksessä ehdotetun työaikapankin ei ole tarkoitus olla tasoittuva työaikajärjestelmä, koska se olisi osittain päällekkäinen järjestely laissa säädetyn tai työehtosopimuksissa sovitun keskimääräisen työajan järjestelyn kanssa.

Pykälässä säädettäisiin lakiin perustuvasta työaikapankista, jonka käyttöönotosta voitaisiin sopia riippumatta siitä, onko työnantajan noudatettava normaali- tai yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta vai ei. Lakiin perustuva työaikapankki olisi siten vaihtoehtoinen niissä tilanteissa, joissa työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on työaikapankkimääräyksiä. Jos työpaikalla otetaan käyttöön työehtosopimuksessa tarkoitettu järjestely, siihen sovellettaisiin yksinomaan työehtosopimuksen asiaa koskevia määräyksiä. Vastaavasti lakisääteiseen työaikapankkiin sovellettaisiin yksinomaan tämän pykälän säännöksiä. Jos työpaikalla on tämän lain voimaan tullessa käytössä työehtosopimukseen perustuva työaikapankki, edellyttäisi lakisääteisen työaikapankin käyttöönotto käytössä olleen pankin lakkauttamista ennen uuden perustamista. Tämä johtuu siitä, että 34 §:n 4 momentin sanamuodon mukaan lakisääteinen työaikapankki voidaan ottaa käyttöön työehtosopimuksessa tarkoitettua työaikapankin sijasta.

Pykälän *1 momentin* mukaan työnantaja voisi luottamusmiehen tai jos sellaista ei ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua, muun henkilöstön edustajan tai henkilöstön taikka henkilöstöryhmän kanssa yhdessä sopia työaikapankin käyttöönotosta. Työaikapankki tehtäisiin koko henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle. Työaikapankin käyttöönotosta olisi sovittava kirjallisesti.

Työntekijöiden edustajan tekemä työaikapankin käyttöönottoa koskeva sopimus tai muu työaikapankkia koskeva sopimus sitoisi niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan joko asemansa tai henkilöstön antaman valtuutuksen perusteella. Henkilöstöryhmän tekemä sopimus sitoisi kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä ja henkilöstön yhdessä tekemä sopimus koko henkilöstöä.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin työaikapankkisopimuksen vähimmäissisällöstä. Käytännössä minimisisällöstä sopiminen on välttämätöntä, jotta työaikapankkia voidaan käytännössä hyödyntää. Työnantajan ja henkilöstön olisi työaikapankista sopiessaan syytä ottaa huomioon myös ne palkkaturvalaista (866/1998) johtuvat minimivaatimukset, jotka työaikapankkia koskevan sopimuksen on täytettävä, jotta palkkaturvajärjestelmä turvaisi työntekijän työaikapankkiin perustuvat saatavat työnantajan mahdollisessa maksukyvyttömyystilanteessa.

Sopimuksessa olisi momentin *1 kohdan* mukaan yksilöitävä, mitä eriä työaikapankkiin voisi säästää. Sopimuksella ei voitaisi sopia muista kuin 3 momentissa tarkoitetuista eristä. Lisäksi sopimukseen pitäisi *2 kohdan* mukaan sisältyä ehto säästämiseräistä.

Enimmäismäärä on aina laskettava työntekijän todellisen työajan mukaisesti, jotta hänelle ei koituisi työnantajan mahdollisessa maksukyvyttömyystilanteessa kohtuuttoman suuria menetyksiä. Palkkaturvajärjestelmä turvaa työntekijän työaikapankkisaatavista enintään määrän, joka vastaa hänen kuuden kuukauden palkkaansa.

Siltä varalta, että sopimus ei myöhemmin enää vastaa osapuolten tarpeita, sopimuksessa olisi momentin *3 kohdan* mukaan sovittava siitä, millä menettelyllä työaikapankki lakkautetaan ja mitä tapahtuu tuossa vaiheessa työaikapankkiin säästetylle ajalle. Jos osapuolet eivät kaikesta huolimatta ole sopineet työaikapankin purkumenettelystä, työaikapankkiin säästetty aika olisi annettava palkallisena vapaana tai korvattava rahana purkamisajankohdan työntekijän säännöllisen työajan kokonaispalkan perusteella 23 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työaikapankkia koskevassa sopimuksessa olisi momentin *4 kohdan* mukaan sovittava myös työaikapankkivapaan käyttämisen periaatteista ja menettelytavoista, joilla työaikapankkiin säästettyä aikaa pidetään vapaana. Sopia voitaisiin esimerkiksi siitä, että vapaat olisi tarkoituksenmukaista käyttää esimerkiksi kesäloman yhteydessä tai muuna työnantajan toiminnan kannalta kiireettöminä aikoina.

Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin niistä eristä, joita voidaan työntekijän suostumuksella pankkiin siirtää. Työntekijälle ei säädettäisi itsenäistä oikeutta päättää työajan siirtämisestä pankkiin. Vastaavasti työnantajalla ei olisi yksipuolista oikeutta siirtää työaikaa pankkiin, vaan siirtäminen edellyttäisi työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta. Vastavalla tavalla kuin ylitysuostumus suostumus voitaisiin antaa myös lyhyehköksi ajaksi.

Momentin *1 kohdan* mukaan työaikapankkiin voisi säästää aikaa, jota työntekijä tekee säännöllisen työajan lisäksi. Säännöllisen työajan siirtäminen työaikapankkiin olisi mahdollista ainoastaan silloin, kun työpaikalla on käytössä liukuvan työajan järjestelmä. Tällöin työaikapankkiin voitaisiin siirtää liukuvaan työaikajärjestelmään kertynyttä aikaa enintään kuitenkin 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana. Tästä säädettäisiin momentin *2 kohdassa*. Pankkiin siirtämisellä ei olisi vaikutusta 12 §:n mukaisiin liukumarajoihin, ja pankkiin siirtäminen tulisi ottaa huomioon arvioitaessa liukuman enimmäismäärää seurantajakson lopussa. Seurantajakson kestäessä koko 60 tunnin enimmäiskertymä olisi siirrettävissä työaikapankkiin.

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

Työaikapankkiin siirrettävä rahamääräinen etu voisi perustua lakiin, työehtosopimukseen tai työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Rahamääräiset työaikapankkiin säästettävät etuudet voisivat olla esimerkiksi lisä- ja ylityöstä maksettavia korvauksia, sunnuntaityön korotusosia, korvausta viikkolevon saamatta jäämisestä, työajan lyhennysrahaa tai lomarahaa.

Pykälän *4 momentissa* rajoitettaisiin työaikapankkiin siirrettäviä eriä ja enimmäiskertymää kalenterivuodessa. Siirtää ei saisi säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa, kulukorvauksia tai korvausluonteisia saatavia. Rahamääräistä etuutta ei voisi siirtää työaikapankkiin myöskään enää sen jälkeen, kun se on erääntynyt maksettavaksi. Se, mitä eriä työaikapankkiin voisi säästää, määräytyisi työnantajan ja henkilöstön välisen työaikapankkisopimuksen perusteella.

Säännöksessä asetettaisiin myös enimmäismäärä, jota enempää työaikapankkiin ei saisi säästää. Työaikapankkiin säästettävä työaikakertymä ei ensiksikään saisi kalenterivuoden aikana kasvaa yli 180 tunnilla. Vertailu olisi tehtävä edellisen kalenterivuoden lopun saldotilanteeseen. Työaikapankkiin olisi enimmillään mahdollista siirtää esimerkiksi liukuvan työajan saldoista 60 tuntia neljän kuukauden tarkastelujaksolla (maksimissaan 3x60 tuntia). Toisaalta työaikapankissa voisi olla kaikkiaan säästettynä enintään työntekijän kuuden kuukauden säännöllistä työaikaa vastaava määrä.

Työaikapankkiin siirrettävillä erillä voi olla laissa säädetty taikka sopimuksessa määrätty vaatimus siitä, mihin mennessä vapaa olisi annettava tai rahamääräinen etu olisi maksettava. Työaikapankin keskeinen idea on, että säästetty erä muuttuu kirjaushetkellä työaikapankkia koskevien sääntöjen mukaan korvattavaksi, eikä erien alkuperää enää seurata. Tästä syystä pykälän 5 momentissa säädettäisiin siitä, että siirrettäessä aikaa työaikapankkiin niiden lakiin tai sopimukseen perustuvat antamista tai erääntymistä koskevat ehdot korvautuvat työaikapankkijärjestelmän ehdoilla. Säännös merkitsee sitä, että vaikka työehtosopimuksessa olisi sovittu lomarahaa erääntymisestä 30.6. mennessä, lomarahaa vastaava vapaa-aika voitaisiin siirtää työaikapankkiin ja pitää vapaana myöhemmin, kunhan siirrosta sovittaisiin ennen erääntymistä. Vapaan ajalta maksettava palkka erääntyisi vapaata pidettäessä.

Pykälän 1 momentin 4 kohdan mukaan työaikapankkia koskevassa sopimuksessa olisi sovittava myös vapaan käyttämisen periaatteista. Siltä varalta, että osapuolten välillä ei ole sovittu vapaan antamisen periaatteista tai osapuolet eivät pääse yhteisymmärryksen työaikapankkivapaan antamisesta, pykälän 6 momentissa olisi säännös, joka turvaisi työntekijän oikeuden vapaan pitämiseen. Työntekijällä olisi aina halutessaan oikeus saada työaikapankkiin kertynyttä vapaata vähintään kaksi viikkoa vuodessa tai jos työaikapankkiin on säästetty vapaata yli 10 viikkoa, työntekijällä olisi halutessaan oikeus saada vapaata vähintään yksi viidesosa työaikapankin kertymästä. Lisäksi momentissa säädettäisiin vapaan antamisen ajankohdasta. Työnantajan olisi työntekijän vaatimuksesta annettava vapaa seuraavan kuuden kuukauden aikana. Kuuden kuukauden aika on sama kuin 21 §:n mukainen aika, jonka kuluessa lisä-, ylitai sunnuntaityöstä maksettavaa korvausta vastaava vapaa olisi annettava, ellei muusta ole sovittu.

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

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

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

Pykälän 1 momentin mukaan jos työntekijä haluaa sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan olisi pyrittävä järjestämään työt niin,

että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Momentti ei koski osittaisen hoitovapaan järjestelyitä, joista säädetään edelleen työsopimuslaissa.

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

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

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

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

5 luku Säännöllisen työajan ylittäminen sekä sunnuntaityö

Luvussa säädettäisiin lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaina ja kansallisena juhlapäivänä tehtävistä työstä. Luvussa olisivat säännökset lisä-, yli- ja sunnuntaityön edellytyksenä olevasta suostumuksesta sekä lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta rahalla tai sitä vastaavalla vapaalla. Lisäksi luvussa säädettäisiin työajan enimmäismäärästä ja hätätyön edellytyksistä.

16 §. Lisä- ja ylityö. Työaika voi olla säännöllistä työaika, lisätyötä tai ylityötä. Muissa kuin jaksotyötä koskevissa työaikajärjestelyissä ylityö on lisäksi tarpeen jakaa vuorokautiseen ja viikoittaiseen ylityöhön. Työaikalajien erottelu on merkityksellistä erityisesti siitä syystä, että lisätyöhön ja ylityöhön tarvitaan työntekijän suostumus, jollei kysymys ole hätätyöstä. Lisäksi ylityöstä maksetaan korotettua palkkaa. Sen sijaan lisätyö korvataan säännöllisen työajan palkan mukaisesti. Eräillä aloilla myös lisätyöstä on sovittu maksettavaksi korotettua palkkaa.

Työnantaja on voinut järjestää säännöllisen työajan 5 §:n 1 momentin mukaiseksi yleistyöajaksi tai 11 §:ssä tarkoitettulla sopimuksella pidennetyksi vuorokautiseksi säännölliseksi työajaksi. Lisäksi työnantaja on voinut järjestää säännöllisen työajan 5 §:n 2 momentissa tarkoitettulla tavalla keskimääräiseksi työajaksi tai 7 §:ssä tarkoitettulla tavalla jaksotyöksi. Työpaikalla voi niin ikään olla käytössä työ- tai virkaehtosopimukseen perustuva keskimääräiseen työaikaan pohjautuva työaikajärjestely.

HE 158/2018 vp

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

Momentissa säädettäisiin lisäksi, että liukuvassa työajassa ja joustotyöajassa lisä- ja ylityö edellyttäisi työnantajan nimenomaista määräystä lisä- ja ylityön tekemiseen. Kummassakin työaikamuodossa työntekijällä on itsenäistä päätösvaltaa työaikansa sijoittelusta, minkä vuoksi lisä- ja ylityön syntyminen edellyttäisi työtä tehdyn työnantajan nimenomaisesta määräyksestä.

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

Esimerkki. Viikoittaisen ylityön määräytyminen yleistyöaikaa noudatettaessa

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

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

Sääntelytapa merkitsee myös sitä, että jos työaika ei määritelmällisesti ole säännöllistä työaikaa tai ylityötä, se on aina lisätyötä. Vaihtelevan työajan sopimuksissa työnantajalla olisi 30 §:n mukaan velvollisuus pyytää työntekijältä suostumus vähimmäistyöajan ylittävien tuntien merkitsemiseen työvuoroluetteloon. Tällöin suostumuksen perusteella työvuoroluetteloon merkityt tunnit olisivat säännöllistä työaikaa. Jos työtä on tarjottu vasta työvuoroluettelon antamisen jälkeen, nämä tunnit olisivat lisätyötunteja siihen saakka, kun ylityötä alkaa muodostua.

Pykälän 3 momentissa määriteltäisiin lisä- ja ylityö noudatettaessa lakiin, 11 §:ssä tarkoitettuun sopimukseen taikka työehtosopimukseen perustuvaa keskimääräistä työaikaa. Keskimääräistä työaikaa noudatettaessa työnantajan on laadittava etukäteen tasoittumissuunnitelma, josta ilmenee kunkin viikon säännöllinen työaika ja aika, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn tai määrättyyn keskimäärään. Keskimääräisessä säännöllisen työajan järjestyksessä, jossa säännöllinen työaika tasoittuu 40 viikkotuntiin, ylityö voisi olla vuorokautista tai viikoittaista. Vuorokautista ylityötä olisi työ, jota tehtäisiin työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi. Viikoittaista ylityötä olisi puolestaan säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole vuorokautista ylityötä. Käytännössä tällöin on kysymys työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä tehdystä työstä.

Työnantaja ja työntekijä ovat voineet sopia alle 40 viikkotuntiin tasoittuvasta keskimääräisestä työajasta. Tällöin säännöllisen työajan lisäksi tehty työ on lisätyötä 40 viikkotuntiin saakka ja vasta tämän määrän ylittävä työ olisi vuorokautista tai viikoittaista ylityötä. Työnantajan ja työntekijän on aina säännöllisen työajan ylityksessä tiedettävä, onko kysymys lisätyöstä vai ylityöstä. Lisä- ja ylityöhön edellytettävät suostumukset poikkeavat toisistaan ja lisäksi ylityön osalta työntekijälle maksetaan ylityökorvaus.

Jos esimerkiksi on sovittu säännöllisestä työajasta, joka tasoittuu 37,5 viikkotuntiin viiden viikon pituisen tasoittumisjakson aikana, ylityötä voi syntyä vasta sen jälkeen, kun työntekijä on ensin tehnyt lisätyötä 12,5 tuntia jaksolla. Lisätyötä ei kuitenkaan voisi enää teettää sen jälkeen, kun säännöllinen työaika ja lisätyö ylittävät 40 tuntia viikossa.

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

Viikko 1	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Työvuoroluettelo	7	7	7	7	7		
Toteutunut työaika	9	9	9	8	7	2	
Säännöllinen työaika	7	7	7	7	7		
Lisätyö	2	2	1				
Viikoittainen ylityö						2	
Vuorokautinen ylityö			1	1			

HE 158/2018 vp

Viikko 2	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Työvuoroluettelo	8	8	8	8	8		
Toteutunut työaika	8	9	9	8	8	2	
Säännöllinen työaika	8	8	8	8	8		
Lisätyö							
Viikoittainen ylityö						2	
Vuorokautinen ylityö		1	1				

Yllä olevassa esimerkissä on kuvattu lisä- ja ylityön määräytymistä tilanteessa, jossa työaika tasoittuu kahden viikon pituisena tasoittumisjaksolla 37,5 tuntiin. Kahden viikon pituisen tasoittumisjakson sovittu työaika on ollut 75 tuntia, joka alittaa laissa säädetyn keskimääräisen enimmäistyöajan viidellä tunnilla. Näin ollen tasoittumisjakson aikana säännöllisen työajan ylittävät ensimmäiset viisi tuntia ovat lisätyötä 40 viikkotuntiin saakka.

Esimerkissä ensimmäisellä viikolla työvuoroluetteloon merkitty säännöllinen työaika on 35 tuntia ja toteutunut työaika 44 tuntia. Koska viikon säännöllinen työaika on alle 40 tuntia, säännöllisen työajan lisäksi tehdyt ensimmäiset 5 tuntia on lisätyötä ja tämän lisäksi tehdyt tunnit ovat ylityötä. Vuorokautista ylityötä syntyy keskiviikkona ja torstaina, koska työtä tehdään työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi, eikä kysymys voi olla enää lisätyöstä. Lauantaina tehty työ on puolestaan viikoittaista ylityötä.

Toisella viikolla työvuoroluetteloon merkitty säännöllinen työaika on 40 tuntia ja lisätyötä ei näin ollen voi syntyä. Toteutunut työaika on 44 tuntia, josta vuorokautista ylityötä on 2 tuntia ja viikoittaista ylityötä 2 tuntia.

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

Pykälän 5 momentti koskisi ylityön ja lisätyön määräytymistä silloin, kun työsuhteessa noudatetaan liukuvaa työaika. Liukuvassa työaikajärjestelyssä vuorokautista ylityötä olisi työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Työajan lukeutuminen ylityöksi edellyttää kuitenkin 1 momentin mukaan sitä, että työtä tehdään yli kahdeksan tuntia työnantajan nimenomaisesti

määräyksestä. Liukuvan työaikajärjestelyn luonteesta johtuu, että työtuntien lukeutuminen vuorokautiseksi ylityöksi voi riippua siitä, milloin työntekijä on kyseisenä päivänä liukumansa puitteissa aloittanut työnteon. Jos työntekijä jatkaa työnantajan määräyksestä työntekoaan yli kahdeksan tunnin ajan, kysymys olisi ylityöstä. Työnantajan 1 momentissa tarkoitettua aloitetta ja 17 §:ssä tarkoitettua suostumusta koskevat vaatimukset edellyttävät liukuvassa työaikajärjestelmässä käytännössä sitä, että molemmat osapuolet mieltävät kysymyksessä olevan ylityötä.

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

Ylityötä on myös kiinteän työajan lisäksi työnantajan määräyksestä tehty työ, jonka vuoksi 12 §:n 2 momentin mukainen enimmäiskertymä ylittyy seurantajakson päättyessä. Tällainen tilanne voisi syntyä, jos työntekijän työaikasaldo olisi seurantajakson loppupuolella niin korkea, että hänen tulisi tasataksaan työaikansa enintään 60 tuntia ylittävään työaikasaldoon tehdä hyvin lyhyitä työpäiviä. Jos työnantaja tällöin edellyttäisi työntekijää työskentelemään siten, ettei hänellä olisi enää mahdollisuutta tasata työaikaansa liukumien puitteissa, olisi kyse ylityöstä.

Lisäksi säännöksessä säädettäisiin lisätyön määräytymisestä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi työnantajan määräyksestä tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Pykälän 6 momentti koskee joustotyöaikaa. Joustotyöaikaa noudatettaessa ylityön muodostuminen on lähtökohtaisesti poikkeuksellista, koska työntekijällä on oikeus laajalti määrätä työaikansa sijoittelusta. Jos työnantaja kuitenkin teettää nimenomaisella määräyksellä joustotyöaikaa noudattavalla työntekijällä työtä siten, että vuorokautinen työaika ylittää kahdeksan tuntia, ylittävä osuus olisi vuorokautista ylityötä. Viikoittaista ylityötä olisi puolestaan työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä työn olematta kuitenkaan vuorokautista ylityötä. Lain 30 §:n 3 momentin mukaan joustotyöaikaa koskeva sopimus, jossa on voitu sopia vapaapäivistä, korvaa työvuoroluettelon. Viikoittaista ylityötä voisi siten syntyä tilanteessa, jossa työnantaja teettää ylityötä sellaisena päivänä, joka joustotyöaikaa koskevan sopimuksen mukaan on työntekijän vapaapäivä.

17 §. Työntekijän suostumus. Pykälässä säädettäisiin niistä edellytyksistä, joilla työnantaja voi teettää työntekijällä työtä työsopimuksessa sovitun ja työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi sekä teettää työtä sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä.

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

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

aikatyöntekijöihin sekä työntekijöihin, joiden työehtosopimuksen mukainen työaika on alle 40 tuntia viikossa.

Lisätyötä saisi teettää nykyiseen tapaan vain työntekijän antamalla suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu jo työsopimusta tehtäessä. Lisätyösuostumus voitaisiin antaa kirjallisesti tai suullisesti. Työntekijällä olisi työsopimuksessa antamastaan suostumuksesta huolimatta kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä päivinä, joille työvuoroluettelossa ei ole merkitty työvuoroa.

Lisätyöstä kieltäytymisen 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 kustannuksia aiheuttamatta enää peruuttaa. Lisäksi perusteltuna henkilökohtaisena syynä pidettäisiin sitä, että osa-aikainen työntekijä on sitoutunut tekemään työvuoron toisen työnantajan palveluksessa.

Pykälän 3 momentti koskisi lisätyösuostumusta tilanteissa, joissa työntekijän työsopimuksessa sovittu työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädetyllä tavalla. Säännös koskisi muun muassa sellaista työaikaehto, jossa sovittu viikoittainen työaika vaihtelee 0—40 työtunnin välillä tai esimerkiksi 10—20 tunnin välillä. Lisäksi momentti koskisi työsopimuksia, joissa työntekijä kutsutaan työhön tarvittaessa. Tämän kaltaisilla työsopimuksilla katetaan työnantajan ennakoimattomia ja satunnaisia työvoimatarpeita. Työvoimatarpeen ennakoimattomuudesta johtuu, ettei työntekijälle tarjottuja työtunteja ole välttämättä voitu merkitä työvuoroluetteloon, vaan työntekijä kutsutaan työhön aina työvoimatarpeen syntyessä. Tästä syystä tehdyt työtunnit ovat 16 §:n määritelmän perusteella lisätyötunteja, jotka edellyttävät työntekijän suostumusta.

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

Näistä syistä 3 momentissa säädettäisiin siitä, että jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädetyllä tavalla, työnantaja saisi työvuoroluetteloon merkityn työn lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella. Työntekijä saisi kuitenkin antaa lisätyösuostumuksensa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Kysymys olisi ajalliselta kestoltaan rajoitetusta ajanjaksoista, kuten ruuhkahuipuista, jonka aikana erillisten suostumusten pyytäminen olisi epätarkoituksenmukaista. Sääntely ohjaisi työnantajaa kattamaan työvoimatarpeensa ensisijaisesti työvuoroluettelon kautta säännöllisenä työaikana, jolloin työnantaja voi varmistua siitä, että hän saa työntekijän työpanoksen haluttuna aikana. Jos työvoimatarpeen syntymisestä vallitsee epävarmuus, työnantaja voisi varautua mahdolliseen työvoimatarpeeseen ottamalla rajatulle ajanjaksolle lisätyösuostumuksen. Työntekijä voisi antaa suostumuksensa myös rajattuna ja ehdollisena.

Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän yksittäistä työvuoroa varten samoin kuin lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antama lisätyösuostumus sitoo työntekijää. Pykälän 2 momentin jälkimmäinen virke, jonka mukaan työntekijällä on perustellusta henkilökohtaisesta syystä oikeus kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä, ei koskisi vaihtelevaa

työaikaa noudattavan työntekijän antamaa kertaluonteista tai ajallisesti rajoitettua lisätyösuostumusta.

Pykälän 4 momentti koskisi lisä- tai ylityön teettämistä tilanteessa, jossa työntekijä joutuu aloittamaan työntöön varallaoloaikana. Varallaoloaika päättyisi, kun työntekijä kutsun saatuaan ryhtyy työskentelemään ja jatkuisi, riippuen sovitusta varallaoloajan pituudesta, taas työskentelyn päätyttyä. Tehty työ olisi tilanteesta riippuen joko lisätyötä tai ylityötä, joiden teettäminen lähtökohtaisesti edellyttää työntekijän suostumusta. Momentissa säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti siitä, että sopiessaan 4 §:ssä tarkoitetusta varallaolosta työntekijä antaisi samalla suostumuksensa varallaoloaikana tehtävään lisä- ja ylityöhön.

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

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

Voimassa olevaa lakia vastaavasti pykälän 6 momenttiin sisältyisi säännös, jonka mukaan, jos lisä- tai ylityön tekeminen olisi työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saisi siitä kieltäytyä. Kysymys olisi sellaisista julkisista tehtävistä, joiden hoitaminen on turvattava kaikissa olosuhteissa. Tämänkaltaisia tehtäviä ja olosuhteita on selostettu varallaoloa koskevan 4 §:n 3 momentin perusteluissa. Muissa tapauksissa lisä- ja ylityön teettäminen edellyttäisi edellä selostetuin tavoin virkamiehen tai viranhaltijan suostumusta.

Pykälän 7 momentissa säädettäisiin mahdollisuudesta teettää työtä sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä. Kansallisella juhlapäivällä tarkoitettaisiin kirkkolain (1054/1993) 4 luvun 3 §:ssä tarkoitettuja kirkollisia juhlapäiviä. Niiden lisäksi kansallisia juhlapäiviä olisivat itsenäisyyspäivä ja vappu, joista säädetään itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annetussa laissa (388/1937) ja vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa annetussa laissa (272/1944).

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

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

Työajan enimmäismäärään laskettaisiin kaikki tehdyt työtunnit, olivatpa ne säännöllistä työaikaa, lisätyötä tai ylityötä. Säännös määrittäisi työajan absoluuttisen enimmäismäärän, jota ei siis saisi ylittää. Enimmäismäärää laskettaessa huomioitaisiin aika, joka olisi lain 3 §:ssä säädettyä työajaksi luettavaa aikaa.

Työntekijän työaika ei saisi pykälän 1 momentin mukaan ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Rajoitus koskisi kaikkia edellä säädettyjä työajan järjestämistapoja, kuten esimerkiksi jaksotyöaikaa ja liukuvaa työaikaa. Ehdotetun neljän kuukauden tasoittumisjakson perustana on työaikadirektiivin 16 artiklan b alakohta.

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

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

Pykälän 2 momentin mukaan sen lisäksi, mitä 1 momentissa säädetään, 2 §:n 2 momentissa tarkoitettun moottoriajoneuvon kuljettajan työaika ei saisi kalenteriviikon aikana ylittää 60 tuntia. Lisäksi momentissa olisi viittaussäännös, jonka mukaan valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia moottoriajoneuvon kuljettajan viikoittaisesta enimmäistyöajasta säädetään 34 §:ssä. Tämä perustuu direktiivin 2002/15 artikloihin. Direktiivin 4 artiklan mukaan keskimääräinen viikoittainen työaika ei saa ylittää 48:aa tuntia. Yhden viikon enimmäistyöaika voi olla enintään 60 tuntia, edellyttäen että neljän kuukauden ajalta laskettu keskiarvo ei ylitä 48:aa viikkotuntia. Direktiivin 8 artiklan mukaan poikkeuksia 4 artiklasta voidaan myöntää objektiivisista tai teknisistä tai työn järjestelyyn liittyvistä syistä työehtosopimuksin, työmarkkinaosapuolten välisin sopimuksin tai, jos tämä ei ole mahdollista, lailla, asetuksella tai hallinnollisin määräyksin. Mahdollisuus poiketa 4 artiklasta ei saa johtaa yli kuuden kuukauden tasoittumisjakson käyttöönottoon laskettaessa keskimääräistä 48 tunnin viikoittaista enimmäistyöaikaa.

19 §. Hätätyö. Pykälässä säädetäisiin hätätyöstä, joka eräin edellytyksin mahdollistaisi työnantajan teettää työtä säännöllisen työajan lisäksi ilman 17 §:ssä säädettyä työntekijän suostumusta. Hätätyössä saisi poiketa siitä, mitä 8, 17 ja 24—27 §:ssä säädetään. Hätätyönä teetetyn työtunnit luettaisiin kuitenkin enimmäistyöajan tunteihin ja niiden ajalta voisi tulla maksettavaksi ylikorvaukset.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja saisi teettää hätätyötä, kun ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen.

Kysymys olisi siitä, että tällaisen uhkan tai vahingon torjuminen edellyttää työnantajan näkökulmasta riittävää työvoiman saatavuutta myös säännöllisen työajan ulkopuolella.

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

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

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

Säännölliseenkin toimintaan kuuluu erilaisia toimintahäiriöitä. Arvioitaessa sitä, täyttääkö 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.

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

Hätätyötä teetettäessä voisi poiketa yötyötä, lisä-, yli- ja sunnuntaityötä koskevista suostumuksista sekä päivittäisiä taukoja, vuorokausilepoa ja viikkolepoa koskevista säännöksistä. Hätätyötunnit laskettaisiin työajan enimmäismääriin. Jos hätätyön teettäminen sitä edellyttää, myös työajan enimmäismääristä kyseisellä tasoittumisjaksolla saataisiin poiketa. Hätätyöhön

oikeuttavan tapahtuman jälkeen työnantajan olisi kuitenkin tasoitettava työajat 18 §:ssä säädettyyn enimmäismäärään. Häätötyötä tehneelle työntekijälle olisi annettava korvaava lepoaika 25 §:n 3 momentissa ja 28 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla, jotta hänellä olisi mahdollisuus palautua häätötyöstä aiheutuneesta rasituksesta. Siten häätötyöhönkin käytetyt työtunnit luetaan jälkikäteen enimmäistyöaikaan. Tältä osin sääntely poikkeaisi nykytilasta.

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

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

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

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

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

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

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

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

21 §. *Lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityön korotusosan antaminen vapaa-aikana.* Pykälän 1 momentin mukaan lisä- ja ylityöstä maksettava palkka sekä sunnuntaityön korotusosa voitaisiin sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Pykälä vastaisi muutoin voimassa olevan lain 23 §:n 1 momenttia, mutta jatkossa myös sunnuntaityöhön perustuva korotusosa olisi vaihdettavissa vapaaksi. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus laskettaisiin noudattaen, mitä 20 §:ssä säädetään. Esimerkiksi yhdestä 50 prosentilla korotetulla palkalla korvattavasta ylityötunnista olisi annettava puolitoista tuntia vapaa-aikaa.

Pykälän 2 momentin mukaan vapaa-aika olisi annettava kuuden kuukauden kuluessa lisätyön, ylityön tai sunnuntaityön tekemisestä, jollei toisin sovittaisi. Jos työnantaja ja työntekijä eivät sopisi vapaan ajankohdasta, työnantaja voisi määrätä ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa. Momentissa säädettäisiin lisäksi mahdollisuudesta sopia työnantajan ja työntekijän välillä siitä, että vapaa-aika siirrettäisiin 14 §:ssä tarkoitettuun työaika-pankkiin tai se yhdistettäisiin vuosilomalain 27 §:ssä tarkoitettuun säästövaraaseen.

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

Jos työsuhteeseen päättyy ennen kuin työaika on ehtinyt tasaantua sovittuun keskimääräiseen työaikaan, olisi laskettava, kuinka monta tuntia toteutunut työaika ylittää kesken jääneellä jaksolla sovittuun työajan, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä työtunneilta olisi maksettava säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus. Kysymys ei olisi ylityöstä.

Pykälän 2 momentti koskisi tilannetta, jossa työsuhteeseen päättyisi ennen kuin työtunteja olisi ehtinyt kertyä työsuhteeseen noudatettavaa säännöllistä työaikaa vastaava määrä. Tällöin työnantajalla olisi työsuhteen päättyessä oikeus vähentää työntekijän palkasta määrä, jonka ajalta työntekijä ei ole työtä tehnyt.

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

23 §. *Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen.* Pykälä vastaisi voimassa olevan lain 25 §:ää. Tuntipalkkaisen työntekijän ylityökorvauksen perusteena käytettäisiin hänen tuntipalkkaansa. Pykälän 1 momentin mukaan jos työntekijän palkka määräytyisi tuntia pidemmältä ajalta, laskettaisiin tunnilta suoritettava palkka jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Kuukausipalkkaisen työntekijän osalta laskennan perusteena olisi hänen kuukausipalkkansa. Kuukausipalkkaan ei sellaisenaan voitaisi katsoa sisältyvän yksinkertaistakaan vastiketta ylityöstä.

Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka laskettaisiin jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä. Jakajana käytettävällä tuntimäärällä tarkoitetaan tässä tapauksessa toteutunutta kokonaistyöaikaa.

Pykälän 2 momentin mukaan lisä- ja ylityökorvauksen perusosaa laskettaessa olisi otettava huomioon palkkaukseen sisältyvät luontoisedut perusosaa korottavina erinä. Luontoiseduilla

tarkoitetaan tässä yhteydessä sellaisia muussa kuin rahassa maksettavia vastikkeita, joista on toimitettava ennakonpidätys.

Säännöllisen työajan ansioon ei luettaisi työntekijän työsuorituksesta riippumattomia enintään kaksi kertaa vuodessa suoritettavia voitto- tai muita vastaavia palkkioita, esimerkiksi tulospalkkioita. Ilmaisulla tarkoitetaan aika- ja suorituspalkan lisäksi maksettavia eriä, 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 henkilöstörahasolain (934/2010) mukainen voittopalkkio sen sijaan jäisivät lisä- ja ylityökorvausten ulkopuolelle. Sillä, minkä nimiseen tekijään palkkio perustuu, ei kuitenkaan olisi sinänsä merkitystä lainkohtaa sovellettaessa. Ratkaisevaa olisi se, voidaanko kyseistä tekijää pitää työntekijän työsuorituksesta riippumattomana. Lisäedellytyksenä olisi, että palkkio suoritetaan enintään kaksi kertaa vuodessa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin 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 muutoin keskimäärin vastata 1 momentin perusteella laskettua perusosaa.

6 luku **Lepoajat**

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

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

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

Momentin mukaan tauon pituus olisi vähintään tunti. Työnantaja ja työntekijä voisivat kuitenkin sopia lyhyemmästä, mutta vähintään puolen tunnin mittaisesta tauosta. Työnantajalla ja

työntekijällä olisi sopimisoikeus siitä riippumatta, että työehtosopimuksessa olisi sovittu lain 34 §:n nojalla päivittäisen lepoajan tai tauon antamisesta toisin.

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

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

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

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

25 §. Vuorokausilepo. Voimassa olevan lain tapaan pykälän 1 momentissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta saada jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika. Säännös olisi vuorokausilevon antamista koskeva pääsääntö, joka perustuu työaikadirektiivin 3 artiklaan. Säännöksen tarkoituksena on rajoittaa ylipitkiä työpäiviä ja sillä tavoin ehkäistä työstä johtuvaa liiallista, terveydelle vaarallista rasittumista.

Kuten työaikadirektiivin 3 artiklassa säädetään, vuorokausilepo olisi annettava keskeytymättömänä. Koska varallaolo voitaisiin edelleen sijoittaa vuorokausilevon kanssa päällekkäin, vuorokausilepo voisi keskeytyä työntekijän saadessa työkutsun varallaolon aikana. Jos työntekijän vuorokausilepo keskeytyy työkutsun vuoksi, hänelle olisi annettava saamatta jäänyttä lepoaikaan vastaava korvaava lepoaika 4 momentissa tarkoitettulla tavalla. Korvaava lepoaika ei voisi sijoittua päällekkäin varallaolon kanssa.

Vuorokausilevon antamista koskevasta pääsäännöstä on joitakin poikkeuksia. Myös työaikadirektiivissä sallitaan poikkeuksia vuorokausilevon antamiseen 17 artiklassa tarkoitetuissa tapauksissa.

Voimassa olevan lain tapaan niissä töissä, joissa työtä tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön, voitaisiin valtakunnallisella työehtosopimuksella sopia 24 tunnin työvuoroista. Myös poikkeuslupaviranomaisen myöntämällä poikkeusluvalla voitaisiin edelleen sallia poikkeusluvassa määrättyin ehdoin työvuoron pidentäminen 24 tuntiin. Näissä tapauksissa vuorokausilepoa ei luonnollisestikaan voida antaa 24 tunnin kuluessa työvuoron alkamisesta. Tällaisessa työaikamuodossa työskenneltäessä työntekijälle voitaisiin turvattu vähimmäislepoaika vasta työvuoron päättyessä 34 §:n 5 momentin mukaisesti.

Momentin toisessa virkkeessä säädettäisiin vuorokausilevon lyhentämisestä jaksotyössä. Jaksotyölle on tyypillistä epäsäännölliset vuorokautiset ja viikoittaiset työajat. Epätarkoituksenmukaisten vuorojen välttämiseksi voimassa olevassa laissa on säädetty yhdeksän tunnin pituisesta vuorokausilevosta jaksotyössä. Ottaen kuitenkin huomioon lyhyistä vuorokausilevoista johtuvat terveyshaitat voimassa olevasta laista poiketen ehdotetaan, että myös jaksotyössä pääsääntönä olisi 11 tunnin yhdenjaksoinen vuorokausilepo. Jaksotyössä siitä voitaisiin kuitenkin poiketa työn järjestelyihin liittyvistä syistä niin, että työntekijälle annettaisiin yhdeksän tunnin vuorokausilepo.

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

Jos työvuorojen väliin jäävä vuorokausilepo olisi yhdeksän tuntia, työnantajan olisi huolehdittava korvaavan lepoajan antamisesta 4 momentin mukaisella tavalla. Käytännössä korvaava lepoaika tulisi useimmiten annetuksi seuraavan tai sitä seuraavien vuorokausilepojen yhteydessä ilman suurempia muutoksia työaikajärjestelyihin.

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

Kuten voimassa olevassa laissa säädetään, tietyissä tilanteissa vuorokausilepo voitaisiin tilapäisesti lyhentää seitsemään tuntiin. Työnantajalla ja työntekijöitä edustavalla luottamusmiehellä tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulla, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai muulla työntekijöiden edustajalla olisi oikeus sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä seitsemään tuntiin, jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttäisi. Tästä säädettäisiin pykälän 2 momentissa.

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

Voimassa olevan lain tapaan pykälän 3 momentissa säädettäisiin mahdollisuudesta lyhentää vuorokausilepoa tilapäisesti viiteen tuntiin. Vuorokausilevon lyhentäminen tulisi kysymykseen vain silloin, kun työn järjestelyt tai toiminnan luonne niin edellyttäisivät. Lisäksi momentissa säädettäisiin, että lyhentäminen olisi sallittua enintään kolmen peräkkäisen vuorokausile-

von aikana kerrallaan. Vähintään viiden tunnin pituinen vuorokausilepo olisi annettava yhdenjaksoisena.

Momentin seitsemänkohtaisessa luettelossa on mainittu ne tilanteet, joissa vuorokausilevon lyhentäminen olisi mahdollista edellä todettujen edellytysten täytyessä.

Vuorokausilevon lyhentäminen viiteen tuntiin olisi *1 kohdan* mukaan mahdollista, kun kysymys on 6 §:ssä tarkoitettusta vuorotyöstä ja työntekijän työvuoro vaihtuu. Näin käy erityisesti silloin, kun vuorot muuttuvat vastapäivään eli yövuorosta iltavuoroon ja iltavuorosta aamuvuoroon. Toisaalta yötyötä koskevassa 8 §:n 5 momentissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta viiden yövuoron jälkeen saada vähintään 24 tunnin keskeytymätön vapaa. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että viiden yövuoron jälkeen työntekijän seuraava vuoro voisi olla vasta seuraava aamuvuoro.

Vuorokausilevon tilapäinen lyhentäminen olisi mahdollista *2 ja 3 kohdan* mukaan niin ikään silloin, kun työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa tai kun työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan. Kohdat perustuvat työaikadirektiivissä säädettyihin nimenomaisiin mahdollisuuksiin poiketa 3 artiklan vuorokausilevosta. Myös luettelon *4 kohta*, jossa mahdollistetaan vuorokausilevosta poikkeaminen kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi ja *5 kohta*, tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä tapahtuva poikkeaminen, perustuvat työaikadirektiiviin. Viimeksi mainitussa kohdassa kysymys olisi hätätyön kaltaisesta tilanteesta, jossa hätätyön teettämisen edellytykset eivät kuitenkaan vielä täyty.

Vuorokausilevon lyhentäminen viiteen tuntiin olisi *6 kohdan* mukaan sallittua myös sellaisessa turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi. Niin ikään *7 kohdan* mukaan työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi, vuorokausilevon lyhentäminen viiteen tuntiin olisi sallittua lyhentämiselle säädettyjen yleisten edellytysten täytyessä. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tai ympärivuorokautisesti toimivilla jaksotyöaloilla tarve lyhentää vuorokausilepoa voi johtua esimerkiksi vuorojärjestyksessä seuraavana olevan työntekijän sairastumisesta, jolloin jo yhden vuoron tehnyt työntekijä joutuu tekemään vielä seuraavan vuoron.

Pykälän *4 momentissa* säädettäisiin korvaavan vuorokausilevon antamisesta. Työaikadirektiivin vuorokausilepoa koskevan säännöksen ja siitä annetun oikeuskäytännön mukaan korvaava lepoaika on annettava välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen eli seuraavan vuorokausilevon yhteydessä (C-151/02). Direktiivissä asetetun vaatimuksen täyttämiseksi momentissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta saada 1 momentin toisen virkkeen sekä 2 ja 3 momentissa tarkoitettujen lyhennettyjen vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä.

Jos korvaavan vuorokausilevon antaminen ei olisi työn järjestelyihin liittyvistä painavista syistä mahdollista heti seuraavan vuorokausilevon aikana, se olisi annettava niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin 14 päivän kuluessa vuorokausilevon lyhentämisestä. Korvaavan lepoajan antamisen viivästymiselle tulisi olla objektiivisesti arvioiden painavat perusteet, joiden täyttymistä tulisi arvioida tilannekohtaisesti.

Momentin mukaista korvaavaa vuorokausilepoa ei tarvitsisi antaa silloin, kun liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa noudattava työntekijä on itse päättänyt vuorokausileponsa lyhentämisestä seitsemään tuntiin.

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

Jos työntekijän vuorokausilepo ja varallaoloaika ovat päällekkäin ja työntekijä saa kesken vuorokausilevon työkutsun, työnteko keskeyttäisi vuorokausilevon. Tällöin korvattavaa lepoaika olisi työkutsun vuoksi saamatta jäänyt lepoaika. Korvaava lepoaika olisi annettava sellaisena aikana, jolloin työntekijä ei ole sidottu varallaoloon.

26 §. Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo. Pykälän 1 momentin mukaan moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 10 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika joksena 24 peräkkäisen tunnin jaksena.

Kuljetustehtävän vaatiessa vuorokautinen lepoaika saataisiin kuitenkin 2 momentin mukaan lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi kaksi kertaa seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksena.

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

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

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

Pykälän mukaan viikkolepo olisi mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä. Työaikadirektiivissä ei enää ole säännöstä siitä, että viikkolepo olisi ensisijaisesti sijoitettava sunnuntain yhteyteen, mutta Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa mainittu kirjaus edelleen on, ja Suomi on hyväksynyt tämän kohdan itseään sitovaksi. Viikkolevon antaminen sunnuntaina ei kuitenkaan olisi ehdotonta, vaan niin tulisi tehdä ainoastaan mahdollisuuksien mukaan. Työelämän ja yhteiskunnan siirtyminen enenevässä määrin 24/7 rytmin suuntaan ja toisaalta sunnuntaipäivän muuttunut asema ovat vaikuttaneet siihen, että viikkolepo aiempaa useammin annetaan myös muuna aikana. Toisaalta muun muassa koulujen ja päiväkotien toiminnan kes-

kittyminen arkipäiviin vaikuttaa edelleen siihen, että viikkolepo on tarpeen sijoittaa sunnuntai-yhteyteen.

Voimassa olevan lain mukaan viikoittainen vapaa-aika on annettava kerran viikossa. Säännöstä on tulkittu siten, että vapaa voidaan antaa työviikkojen vaihteessa yhdenjaksoisena siten, että se sisältyy osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon. Ehdotetun säännöksen mukaan viikkolevon antamista ei ole enää kytketty viikkoon vaan työaikadirektiivin mukaisesti jokaiseen seitsemän päivän jaksoon. Lisäksi direktiivissä edellytetään, että kussakin seitsemän päivän jaksossa työntekijälle turvataan vähintään 24 tunnin viikkolepo. Näin ollen ehdotettu säännös merkitsee muutosta voimassa olevan lain tulkintakäytäntöön.

Seitsemän päivän ajanjaksoa ei tarkastella päivittäin edeltävältä seitsemältä päivältä (juokseva tarkastelu), vaan jaksokohtaisesti siten, että viikkolepo voisi sijoittua ensimmäisen jakson alkuun ja seuraava vapaa seuraavan seitsemän päivän jakson loppuun. Näin ollen mahdollista olisi, että viikkolepon välillä on enimmillään 12 työpäivää (C-306/16).

Pykälän 1 momentin mukaan viikkolepo voitaisiin järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepoajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia yhdenjaksoisena kunkin seitsemän päivän jakson aikana. Järjestelyn käytölle ei säädettäisi edellytyksiä, vaan lepoaika voitaisiin antaa keskimääräisenä aina silloin, kun siihen on tarvetta.

Pykälän 2 momentin mukaan viikkolepo voitaisiin keskeytymättömässä vuorotyössä järjestää enintään 12 viikon aikana keskimääräiseksi siten, että se on vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana. Työn järjestelyjen niin edellyttäessä voitaisiin menettellä samalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus. Säännös perustuisi työaikadirektiivin 5 artiklan 2 kohtaan. Työntekijä voisi antaa suostumuksensa esimerkiksi työvuoroluettelon laadinnan yhteydessä käydyssä keskustelussa.

Pykälän 1 momentin mukaisen 35 tunnin viikkolevon antaminen ei koskisi niitä tilanteita, jolloin työntekijän työaika kunakin päivänä on enintään kolme tuntia. Työntekijälle olisi näissäkin tapauksissa kuitenkin annettava vähintään 24 tunnin pituinen viikkolepo kerran seitsemän päivän aikana. Pykälän 3 momentin mukainen säännös perustuu direktiiviin ja poikkeaa voimassa olevasta laista, jossa säädetään, että tämänkaltaisissa tilanteissa viikoittaista vapaa-aikaa ei ole tarpeen laisinkaan antaa.

28 §. Viikkolevosta poikkeaminen. Pykälässä säädettäisiin tilanteista, joissa viikkolevon antamisesta voitaisiin poiketa. Voimassa olevan lain tapaan 1 momentin mukaan, jos työnantaja tarvitsee toiminnan jatkuvuuden ylläpitämiseksi työntekijää tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan, viikkolevon antamisesta voitaisiin poiketa. Näin olisi esimerkiksi silloin, kun joidenkin työntekijöiden on työskenneltävä muiden työntekijöiden viikkolevon aikana tilapäisiä huolto- tai korjaustoimia tehden. Sen sijaan viikkolevon antamisesta ei saisi poiketa silloin, kun kysymys on säännöllisestä sunnuntaisin tai muuna aikana annettavan viikoittaisen vapaan aikana tehtävästä huoltotyöstä.

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

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin saamatta jääneen viikkolevon korvaamisesta. Momentin mukaan työntekijälle olisi korvattava 1 momentissa tarkoitettuun työhön käytetty aika mahdollisimman pian lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaikaa

vastaavalla ajalla. Näin ollen viikkolevon saamatta jääminen korvattaisiin eri tavoin kuin saamatta jäänyt vuorokausilepo.

Viikkolevon saamatta jääminen korvattaisiin lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaika. Lähtökohtana olisi, että saamatta jäänyt lepoaika korvattaisiin viikkolevon aikaista työntekoa vastaavalla lepoajalla. Korvaavan lepoajan pituus olisi kuitenkin enintään se määrä, jolla saatu vapaa on jäänyt 35 tuntia lyhyemmäksi.

Korvaava lepoaika tulisi antaa mahdollisimman pian, viimeistään kuitenkin kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun viikkolepo tai sen osa jäi saamatta.

Työntekijän suostumuksella viikkolevon aikana tehty työ voitaisiin korvata myös erillisellä rahakorvauksella. Viikkolevon aikana tehty työ on yleensä ylityötä ja mahdollisesti myös sunnuntaityötä. Tällöin lepoajan antamatta jäämisestä maksettava korvaus olisi yli- ja sunnuntai-työkorvausten lisäksi maksettava erillinen, 23 §:ssä tarkoitetun ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus.

7 luku Työaika-asiakirjat

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

29 §. Työajan tasoittumissuunnitelma. Pykälässä säädettäisiin työajan tasoittumissuunnitelmasta, joka vastaisi lähtökohtaisesti voimassa olevassa laissa tarkoitettua työajan tasoittumisjärjestelmää. Pykälän *1 momentin* mukaan työnantajan olisi laadittava muussa kuin 12 ja 13 §:n mukaisessa työssä suunnitelma työajan tasoittumisesta, jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi.

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

Suunnitelman vähimmäisisällöstä säädettäisiin aiempaa tarkemmin. Suunnitelmaa tehtäessä yksittäisiä työvuoroja ei välttämättä vielä voida osoittaa, mutta suunnitelmasta on ilmentävä vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika. Tasoittumissuunnitelma on laadittava ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn tai sovittuun keskimäärään.

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

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

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

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

Työvuoroluettelon merkitty työsopimuksen mukainen työaika määrittelee työntekijän säännöllisen työajan sellaisissa työsuhteissa, joissa viikoittainen työaika voi työsopimuksen mukaan vaihdella. Työvuoroluettelon merkittäväällä työajalla on ratkaiseva merkitys arvioitaessa, onko kyse säännöllisen työajan lisäksi tehtävästä lisä- tai ylityöstä.

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

Työntekijälle on tärkeää saada tieto työvuoroluettelosta ilmenevistä työajoistaan riittävän aikaisessa vaiheessa, jotta hän kykenisi suunnittelemaan ajankäyttöään. Työvuoroluettelo olisi lähtökohtaisesti 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 varoitusajoista tai sääolosuhteista. Yleissäännöksestä voitaisiin poiketa, jos työvuoroluettelon laatiminen on edellä mainituista syistä erittäin vaikeaa. Näissäkin tapauksissa työvuoroluettelo olisi laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi.

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

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

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

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

Työvuoroluettelolla on eri työaikamuodoissa ja erityyppisiä työaikaehdoja sisältävissä työsuhteissa erilainen merkitys. Jaksotyössä ja vuorotyössä sekä vaihtelevan työaikaehdon sisältävissä työsuhteissa työvuoroluettelo määrittää työntekijöiden työvuorojen ajankohdat. Sillä on siten myös työntekijän elämän suunnittelun kannalta keskeinen merkitys. Vastaavasti sellaisissa työsuhteissa, joissa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele tai työntekijät voivat itse vaikuttaa työajan sijoitteluun, työvuoroluettelolla ei ole vastaavaa merkitystä.

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

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

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin työvuoroluettelon laatimisesta vaihtelevaa työaikaa käytettäessä. Työnantajan tulisi lähtökohtaisesti merkitä työvuoroluetteloon vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työvuorot, jos ne ovat työvuoroluetteloa laadittaessa tiedossa. Säännös on tarpeen, koska vaihtelevaa työaikaa noudattavalla työntekijällä työnantajan tarjoamat työtunnit voivat jäädä niin vähäisiksi, että työntekijä joutuu täydentämään elantoaan toisella työllä. Tällaisessa tilanteessa voi käydä siten, että useampi työnantaja merkitsee työvuoron samalle ajankohdalle. Lisäksi työntekijä on muillakin elämänalueilla saattanut sitoutua menoihin, joiden vuoksi työvuorojen ennakointi on erityisesti vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän kannalta tärkeää.

Työvuoroluetteloa koskeva säännös vastaisi voimassa olevaa lakia. Työnantajalla on oikeus yksipuolisesti merkitä vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän työvuorot työvuoroluetteloon vähimmäistyöajan osalta. Jos työntekijän työaikaehdoksi on sovittu 10–40 tuntia viikossa, työnantajan oikeus yksipuolisesti määrätä työntekijän työvuorojen sijoittamisesta koskee 10 työtuntia viikossa.

Jos työnantaja haluaa merkitä vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsuhteissa sovitun vähimmäistyöajan, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa työnantajan asettamaan määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Määräaika ei saisi olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon antamista. Vähimmäismäärän ylittävältä osalta työntekijä voisi ilmoittaa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Erityisen tärkeää tämä on niissä tapauksissa, joissa työntekijä tekee työtä useammalle työnantajalle. Työntekijä voisi ilmoittaa työnantajalle ne ajankohdat, jotka hänelle sopivat tai eivät sovi.

31 §. Henkilökohtainen ajopäiväkirja. Pykälässä säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti moottoriajoneuvon kuljettajan henkilökohtaisesta ajopäiväkirjasta. Säännöksen 1 momentin mukaan työnantajan on annettava palveluksessaan olevalle moottoriajoneuvon kuljettajalle vuorokautisen työajan seuraamista varten henkilökohtainen ajopäiväkirja.

Kuljettajan on pidettävä ajopäiväkirjaa siten, että siitä ilmenee työ- ja lepoaikojen sekä taukojen alkaminen ja päättyminen vuorokaudessa. Kutakin jaksoa koskeva merkintä on tehtävä ajopäiväkirjaan heti sen päätyttyä ennen seuraavan jakson alkamista. Pykälän 2 momentin mukaan moottoriajoneuvon kuljettaja on velvollinen tekemään ajopäiväkirjaan sen edellyttämät merkinnät ja pitämään sen mukanaan ajon aikana. Ajopäiväkirjan sijasta voidaan käyttää ajo-
piirturia.

32 §. Työaikakirjanpito. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta kirjata tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin työaikakirjanpitoon. Pykälän mukaan työnantaja voisi nykyisen lain tapaan pitää työaikakirjanpidon kahdella vaihtoehtoisella tavalla. Kirjanpitoon olisi 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. Tilanteeseen parhaiten soveltuva kirjaustapa jätettäisiin työnantajan valittavaksi. Kumpikin kirjaustapa antaisi työntekijälle ja työsuojelutarkastuksen toimittajalle riittävät tiedot tehdyistä työtunneista ja niistä suoritetuista korvauksista.

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

Työnantajalla ei olisi velvollisuutta säilyttää vanhoja työvuoroluetteloita tai työajan tasoittamissuunnitelmaa, jos tiedot käyvät ilmi työaikakirjanpidosta. Työaikakirjanpito olisi 1 momentin mukaan säilytettävä vähintään 40 ja 41 §:n mukaisen kanneajan päättymiseen asti.

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

Pykälän 3 momentin mukaan työnantajan olisi pidettävä työntekijäkohtaisesti kirjaa työaika-pankkiin säästetyistä eristä sekä työaika-pankkiin siirrettyjen erien pitämisestä vapaana.

Työntekijällä olisi pykälän 4 momentin mukaan pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä. Oikeus saada selvitys työaikakirjanpidosta vastaa voimassa olevaa lainsäädäntöä. Työvuoroluettelon merkitys säännöllistä 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, työntekijällä olisi oikeus saada tieto myös työvuoroluetteloiden työntekijää koskevista merkinnöistä.

Työsuojeluviranomainen valvoo 46 §:n mukaan lain noudattamista. Tämän valvontatehtävän suorittaminen edellyttää mahdollisuutta saada nähtäväkseen keskeiset työaikajärjestelyjä koskevat tiedot. Tästä syystä työsuojeluviranomaiselle olisi pyydettyä toimitettava jäljennös työaikakirjanpidosta, 11, 13 ja 36 §:n nojalla tehdyistä sopimuksista, 29 §:ssä tarkoitettua

työajan tasoittumissuunnitelmasta ja 30 §:ssä tarkoitettusta työvuoroluettelosta. Samat tiedot olisi pyydettyä myös työntekijää edustavalle luottamusmiehelle tai luottamusvaltuutetulle tai muulle edustajalle.

8 luku Säännösten pakottavuus

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

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

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

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

Pykälän 1 momentin mukaan työehtosopimuksella voidaan sopia säännöllisestä työajasta lain 5 §:n yleistyöaikaa, 6 §:n 1 momentin vuorotyötä, 7 §:n jaksotyöaikaa ja 9 §:n moottoriajo-neuvon kuljettajan työaikaa koskevista säännöksistä poiketen. Momentin mukaan työehtoso-pimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Työehtosopimuksella olisi siten mahdollista sopia kahdeksan tuntia pidemmästä vuorokauti-sesta ja 40 tuntia pidemmästä viikoittaisesta säännöllisestä työajasta sillä edellytyksellä, että säännöllinen viikoittainen työaika tasoittuu 40 tuntiin etukäteen määritellyn tasoittumisjakson aikana. Työehtosopimuksessa voidaan sopia tasoittumisjakson pituudesta. Sen pituus ei kui-tenkaan saa ylittää 52 kalenteriviikkoa. Tasoittumisjakson enimmäispituus ei edelleenkään oli-si sidottu kalenterivuoteen.

Voimassa olevan lain tapaan työehtosopimuksella voitaisiin sopia säännöllisen työajan järjes-tämisestä jaksotyönä myös aloilla ja töissä, jotka eivät täytä 7 §:ssä jaksotyölle asetettavia vaa-timuksia.

Vastaavasti kuin voimassa olevassa työaikalaissa säännöllisestä työajasta voitaisiin sopia paitisi valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen välisellä työehtosopimuksella myös yrityskohtaisella työehtosopimuksella, jonka toisena osapuolena on kuitenkin valtakunnallinen työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden yhdistys. Säännöllistä työaikaa koskevan työehtosopimuksen voisi tehdä sekä järjestäytymätön työnantaja että sellainen järjestäytynyt työnantaja, joka ei ole sidottu aiemmin tehtyyn työehtosopimukseen yhdessä työntekijäliiton kanssa. Valtakunnallisen työntekijäliiton alayhdistykset eivät sen sijaan olisi kelpoisia tekemään itsenäistä säännöllistä työaikaa koskevaa sopimusta.

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

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

Momentin 1 kohdan mukaan sopia voitaisiin siitä, mitä 4 §:ssä säädetään varallaolosta. Varallaoloajan käsitteestä ja sen suhteesta työajaksi luettavaan aikaan ei kuitenkaan saisi sopia. Työehtosopimuksen määräykset voisivat sen sijaan koskea esimerkiksi varallaolovelvollisuutta tai varallaolon ajalta maksettavaa korvausta.

Momentin 2 kohdan mukaan valtakunnallisella työehtosopimuksella saisi sopia 8 §:ssä säädetyistä tehtävistä, joissa työtä voidaan tehdä yöllä. Sopia saisi myös siitä, minkä kellonaikojen välillä tehty työ on yötyötä. Tältä osin sopimisoikeutta rajoittaisi kuitenkin työaikadirektiivin 2 artikla, jonka mukaan yötyön tulee käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakso, johon sisältyy 24—05 välinen aika. Sopimisoikeuden piiriin kuuluisi niin ikään mahdollisuus poiketa 8 §:n 3 momentin mukaisesta rajoituksesta, jonka mukaan yötyöntekijän työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia 24 tunnin aikana. Lisäksi saisi sopia yötyöajan tasoittumisjakson pituudesta.

Momentin 3 kohdan mukaan sopia voitaisiin 12 §:n 2 momentissa säädetyistä liukuvan työajan rajoista ja seurantajakson pituudesta. Sopia voisi siten esimerkiksi liukumarjoista ja säännöllisen työajan enimmäiskertymästä 12 §:n 2 momentista poiketen. Jos työehtosopimuksella sovitaan lakia laajemmista liukumarjoista, voidaan työehtosopimuksella sopia myös menettelytavoista, joilla nämä voidaan ottaa käyttöön.

Momentin 4 kohdan mukaan työehtosopimuksella voitaisiin sopia 15 §:n 2 momentissa tarkoitettua lyhennettyä työaikaa koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta.

Momentin 5 kohdan mukaan työehtosopimuksella voitaisiin sopia 17 §:n 7 momentissa säädetyistä sunnuntaityötä koskevasta suostumuksesta.

Momentin 6 kohdan mukaan työehtosopimuksella voitaisiin sopia 18 §:ssä säädetyin enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen tai teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä enintään 12 kuukauteen. Säännös täyttäisi työaikadirektiivin 19 artik-

lassa säädetyt vaatimukset. Vastaavasti kuin pykälän 1 momentissa sallitaan säännöllisen työajan tasoittumisjaksoksi sovittavan 52 viikon (noin 12 kuukauden) ajanjakso, myös työaikadirektiivissä tarkoitettun enimmäistyöajan tasoittumisjakson enimmäispituus on työehtosopimuksella sovittavissa 12 kuukauteen. Enimmäistyöajan tasoittumisjaksosta voidaan kuitenkin sopia vain valtakunnallisten osapuolten välisellä työehtosopimuksella, kun taas säännöllisen työajan osalta sopijapuolena voi olla myös yksittäinen työnantaja.

Momentin 7 kohdan mukaan työehtosopimuksella voitaisiin niin ikään poiketa siitä, mitä 20 §:ssä säädetään lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta. Momentin 8 kohdan mukaan sopia saisi 21 §:ssä säädetyn lisä- ja ylityön sekä sunnuntaityön korvaamisesta vapaana.

Momentin 9 kohdan mukaan sopia saisi 22 §:ssä säädetystä työsopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson ja 10 kohdan mukaan 23 §:n mukaisesta lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta.

Momentin 11 kohdan mukaan saisi sopia 24 §:ssä tarkoitetuista päivittäisistä tauoista. Momentin 12 kohdan mukaan saisi sopia 25 §:ssä tarkoitettusta vuorokausilevosta. Sen sijaan korvaavien lepoaikojen antamisessa ei olisi mahdollista poiketa siitä, mitä pykälän 4 momentissa säädetään. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että korvaavat lepoajat on aina annettava niin, että 11 tunnin vuorokausilepo toteutuu.

Momentin 13 kohdan mukaan saisi sopia 26 §:n mukaisesta moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta.

Momentin 14 kohdan mukaan sopia saisi 27 §:ssä tarkoitettusta viikkolevosta ja 15 kohdan mukaan viikkolevosta poikkeamista koskevasta 28 §:n 1 momentin säännöksestä. Lepoajoista sopimista rajoittaisivat kuitenkin työaikadirektiivin 17 artiklan säännökset.

Momentin 16 kohdan mukaan sopia saisi 29 §:n mukaisesta työajan tasoittumissuunnitelmasta ja 17 kohdan mukaan 30 §:n mukaisesta työvuoroluettelosta.

Lain 2 §:n 2 momentissa tarkoitettun moottoriajoneuvon kuljettajan työtä koskevat poikkeamismahdollisuudet vastaisivat pääosin 2 momentissa säädettyjä poikkeamismahdollisuuksia. Pykälän 2 momentin 2 ja 6 kohdat eivät kuitenkaan koskisi moottoriajoneuvon kuljettajan työtä, vaan näiltä osin on tarpeen säätää maantieliikenteen työaikadirektiiviin perustuen erityiset poikkeamismahdollisuudet. Maantieliikenteen työaikadirektiivin 8 artiklan mukaan poikkeuksia 4 artiklan mukaisesta enimmäistyöajasta voidaan myöntää objektiivisista tai teknisistä tai työn järjestelyyn liittyvistä syistä työehtosopimuksin, työmarkkinaosapuolten välisin sopimuksin tai, jos tämä ei ole mahdollista, lailla, asetuksella tai hallinnollisin määräyksin. Direktiivi sallii poikkeuksen 60 tunnin viikoittaisesta enimmäistyöajasta objektiivisista tai teknisistä tai työn järjestelyyn liittyvistä syistä. Objektiivisiä syitä ovat muun muassa maamme pitkät etäisyydet ja maantiekuljetuspainotteisuus.

Pykälän 3 momentin mukaan, kun kyse on 2 §:n 2 momentissa tarkoitettun moottoriajoneuvon kuljettajan työstä, valtakunnallisessa työehtosopimuksessa voidaan sopia teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä 8 §:ssä säädetystä vuorokautisesta enimmäistyöajasta ja yötyöajan tasoittumisesta, 18 §:n 1 momentissa säädetystä tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen ja 18 §:n 2 momentissa säädetystä viikoittaisen 60 tunnin enimmäistyöajan ylittämisestä.

Pykälän 4 momentin mukaan valtakunnallisella työehtosopimuksella saataisiin sopia 13 §:ää vastaavasta joustotyöajasta ja 14 §:ää vastaavasta työaikapankista tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voitaisiin laissa tarkoitetun työaikapankin sijasta ottaa käyttöön. Työehtosopimuksella ei saisi kieltää laissa tarkoitetun joustotyöajan eikä työaikapankin käyttämistä.

Voimassa olevan työaikalain 14 §:ssä säädetään poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta, joka voi perustua aluehallintoviraston poikkeuslupaan tai valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen väliseen työehtosopimukseen. Pykälän 5 momentissa ehdotetaan säädettäväksi työnantaja- ja työntekijäliittojen oikeudesta sopia poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, joka on laadultaan sellaista, että sitä tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Voimassa olevaa työaikalakia vastaavasti valtakunnallisella työehtosopimuksella olisi mahdollista sopia 5 §:n säännöllisen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta. Poikkeuksellisen työajan käyttö olisi edelleen mahdollista ainoastaan työssä, jota ei tehdä aktiivisesti työskennellen koko vuorokautiseksi työajaksi sovitua aikaa, vaan työpäivään sijoittuu myös ei-aktiivista työaika. Olennaista on, että työntekijä on koko vuorokautisen työajan työnantajan käytettävissä työpaikalla. Esimerkiksi palomiesten työaika voidaan järjestää siten, että työntekijät ovat työssä yhtäjaksoisesti koko vuorokauden, mutta koko vuorokausi ei ole aktiivista työntekoa.

Poikkeuksellinen säännöllinen työaika voisi edelleen perustua myös poikkeuslupaviranomaisen myöntämään poikkeuslupaan. Poikkeusluvan edellytyksistä säädettäisiin 39 §:ssä.

Pykälän 6 momentissa säädettäisiin oikeudesta sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämistä. Tällainen työehtosopimus olisi mahdollista tehdä sairaalassa tai eläinsairaalassa päivystävien lääkärin osalta. Ylitystarpeen tulee johtua siitä, että työntekijöillä on aktiivisen työnteon lisäksi työpaikalla tapahtuvaa varallaoloa. Enimmäistyöajan ylittävän työajan käytöstä olisi sovittava työnantajan ja työntekijän kesken työehtosopimuksessa määrättyjen edellytysten täyttyessä ja siellä määrättyissä rajoissa. Kysymyksessä olisi työaikadirektiivissä sallittu niin sanottu opt out -järjestelmä, joka toteutettaisiin alakohtaisen valtakunnallisen työehtosopimuksen tuella. Opt out -järjestelmän käyttöönotto edellyttäisi siten työehtosopimusapuolten yhteisymmärrystä. Säännös koskisi lain 1 §:n 2 momentissa tarkoitettuihin tavoin myös virkaehtosopimusapuolten oikeutta virkaehtosopimuksella sopia enimmäistyöajan ylittämistä momentissa säädetyin rajoituksin.

Edellä tarkoitettujen kelpuuttavien säännösten nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan työehtosopimukseen sidottujen välisissä työsuhteissa työehtosopimuslain 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Pykälän 7 momentin mukaan tämän pykälän nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä saisi työehtosopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa on työehtosopimuslain 4 §:n nojalla noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Tällaisia työntekijöitä ovat järjestäytymättömät työntekijät ja työntekijät, jotka ovat järjestäytyneet johonkin muuhun kuin sovellettavana olevan työehtosopimuksen tehneeseen liittoon.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti ehdotetaan, että pykälän nojalla solmittuja työehtosopimusmääräyksiä saataisiin noudattaa myös työehtosopimuksen voimassaolon lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, jossa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei kuitenkaan tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla olisi voimassa olevan lain tapaan oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen säännöllistä työaika koskevien määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjak-

son päättyessä. Ilmoitus olisi tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

Pykälän 8 momentissa ehdotetaan säädettäväksi niistä viranomaisista ja julkisoikeudellisista yhteisöistä, joita pidetään 1 momentissa tarkoitettuihin työnantajiin tai valtakunnallisiin työnantajayhdistyksiin rinnastettavina ja joilla on kelpoisuus sopia toisin 1—5 momentissa tarkoitettuista pykälästä. Tällaisia tahoja olisivat asianomainen valtion neuvotteluviranomainen ja muu sopimusviranomainen, kunta, kuntayhtymä, kunnallinen työmarkkinalaitos, kirkon työmarkkinalaitos, ortodoksinen kirkkokunta, seurakunta, seurakuntaliitto ja muu seurakuntien yhtymä. Tässä pykälässä tarkoitettun työ- ja virkaehtosopimuksen saisivat tehdä eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa, Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa ja Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitettut osapuolet. Säännösehdoituksessa on lisäksi otettu huomioon Ahvenanmaan maakunnan itsehallintolain (1144/1991) 27 §:n 21 kohta, jonka mukaan valtakunnan työlainsäädäntö tulee noudatettavaksi Ahvenanmaan maakunnassa. Ahvenanmaan puolesta sopijaviranomaisena voivat olla Ahvenanmaan maakunnan hallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta.

35 §. *Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset.* Pykälässä säädettäisiin yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta noudattaa myös sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka on solmittu 34 §:n nojalla ja joilla on poikettu lain muutoin pakottavista säännöksistä työntekijän etuja vähentäen.

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

Voimassa olevan työaikalain 40 a §:ää vastaten yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saisi noudattaa vain sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, jotka ovat sovellettavissa sellaisenaan ilman paikallista sopimista. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta säännöllistä työaika koskevasta paikallisesta sopimisesta säädettäisiin 36 §:ssä.

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

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

Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on sovittu mahdollisuudesta paikallisesti poiketa lain 5, 6 §:n 1 momentin, 7 ja 9 §:n säännöksistä tai keskimääräisen säännöllisen työajan tasoittumisjakson pidentämisestä, yleissitovaa työehtosopimusta soveltavassa yrityksessä saataisiin

voimassa olevan lain tavoin tehdä säännöllistä työaika koskeva sopimus työehtosopimuksen sallimissa rajoissa. Tästä säädettäisiin pykälän *1 momentissa*.

Paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia työehtosopimusmääräyksiä tulkittaisiin samalla tavoin sovellettaessa työehtosopimusta työehtosopimuslaisia säädetyn sidottuisuuden tai yleissitovuuden perusteella.

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

Paikallisen sopimisen osapuolista säädettäisiin 2 ja 3 momentissa. Pykälän *2 momentin* mukaan paikallisen sopimuksen saisivat tehdä työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavassa määräyksessä määrätty osapuolet. Jos työehtosopimuksessa on paikallisen sopimuksen osapuoleksi määrätty luottamusmies, mutta tällaista ei ole yleissitovaa työehtosopimusta noudattavaan yritykseen valittu, sopimuksen saisi henkilöstön puolesta tehdä työehtosopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valitsema edustaja. Luottamusvaltuutetun ohella sopijapuolena voisi olla esimerkiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) nojalla valittu työntekijöiden edustaja, työsuojeluvaltuutettu tai muu tapauskohtaisesti valittu edustaja.

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

Jos yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavassa määräyksessä on sopijapuoleksi määrätty luottamusmies, mutta työpaikalla ei ole luottamusmiestä eikä myöskään muuta työntekijöiden edustajaa ole valittu, pykälän *3 momentin* mukaan työnantajan olisi voimassa olevan lain tapaan varattava työntekijöille tilaisuus valita keskuudestaan edustaja ennen neuvotteluiden aloittamista.

37 §. Paikallisen sopimuksen tekeminen ja irtisanominen. Pykälässä olisivat säännökset säännöllistä työaika koskevan paikallisen sopimuksen tekemisestä, sopimuksen muodosta, siitä keitä edustajan tekemä sopimus sitoo ja sopimuksen irtisanomisesta.

Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin siitä, että säännöllistä työaika koskeva sopimus olisi lähtökohtaisesti tehtävä kirjallisesti. Jos sopijapuolet eivät kuitenkaan näe kirjallisen muodon käyttöä tarpeelliseksi tai työehtosopimuksessa on sallittu myös suullisen sopimuksen tekeminen, sopimuksen tekeminen kirjallisessa muodossa ei olisi välttämätöntä. Jollei työnantajan noudatettavana olevasta yleissitovasta työehtosopimuksesta muuta johdu, suullisen sopimuksen tekeminen voisi olla luontevaa esimerkiksi silloin, kun sovitaan arkipyhän ja viikonlopun

väliin sijoittuvan työpäivän tekemisestä sisään. Silloin kun kysymys olisi yli kaksi viikkoa voimassa olevasta sopimuksesta, se olisi kuitenkin aina tehtävä kirjallisesti. Kirjallisen muodon vaatimus olisi perusteltua paitsi sopijapuolten itsensä kannalta myös työaikavalvonnan onnistumisen näkökulmasta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin siitä ajankohdasta, jolloin työntekijöiden valitseman edustajan tekemä säännöllistä työaika koskeva sopimus olisi viimeistään annettava työntekijöille tiedoksi. Jotta työntekijöillä olisi mahdollisuus sopeutua paikallisesti sovittuihin työaikajärjestelyihin, sopimus olisi annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Vaikka momentissa ei siitä nimenomaisesti säädettäisi, työnantajan asiana olisi varmistua siitä, että työntekijät saavat asianmukaisesti ja oikea-aikaisesti tiedon paikallisen sopimuksen sisällöstä.

Momentin mukaan sopimus sitoisi kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoisi niitä työpaikan työntekijöitä, joihin kyseistä yleissitovaa työehtosopimusta sovelletaan, ellei työehtosopimuksen kelpuuttavasta määräyksestä muuta johtuisi tai paikallisessa sopimuksessa olisi muusta sovittu. Luottamusvaltuutetun tai muun työntekijöiden edustajan tekemä säännöllistä työaika koskeva sopimus sitoisi niitä työntekijöitä, joiden edustajana luottamusvaltuutettu toimii. Tällaisen työntekijöiden edustajan tekemä säännöllistä työaika koskeva sopimus sitoisi niitä työntekijöitä, jotka ovat osallistuneet edustajan valintaan. Edustajan kelpoisuus tehdä sopimus perustuisi siten hänen edustamiensa työntekijöiden antamaan nimenomaiseen valtuutukseen.

Vaikka työntekijät olisivat sidottuja edustajansa tekemään sopimukseen, tätä sidottuisuutta rajoittaisi työntekijöiden yksilöllinen irrottautumisoikeus sopimuksesta. Voimassa olevan lain tapaan työntekijällä olisi siis oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista. Koska työntekijälle on saatettava tieto paikalliseen sopimukseen perustuvasta säännöllisestä työajasta viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamisesta, työntekijällä olisi muutaman päivän ajan mahdollisuus reagoida osaltaan sopimukseen. Irrottautumisoikeudella turvataan työntekijän mahdollisuudet huolehtia muun muassa perhevelvoitteistaan.

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

Yleissitovan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen riidat käsiteltäisiin käräjäoikeudessa riippumatta siitä, onko sopimuksen solminut työntekijöiden puolesta luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja taikka henkilöstö yhdessä. Kukin sopimuksen piiriin kuuluva työntekijä voisi sopimuksen osapuolena nostaa kanteen käräjäoikeudessa ja vaatia sopimukseen perustuvia saataviaan. Tämän riidan yhteydessä käsiteltäväksi voisi tulla myös paikallisen sopimuksen pätevyys suhteessa yleissitovan työehtosopimuksen paikallisen sopimisen sallivaan lausekkeeseen. Silloin kun riidan ratkaiseminen edellyttää työehtosopimuksen kelpuuttavan lausekkeen tulkintaa, käräjäoikeus voisi pyytää työtuomioistuimelta lausuntoa työehtosopimuksen oikeasta sisällöstä siten, kuin oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 39 §:ssä säädetään. Sopimuksen osapuolina ovat

työntekijät voisivat joko erikseen tai yhdessä nostaa vahvistuskanteen sopimuksen pätemättömyydestä. Käytännössä silloin kun kaikki työntekijät pitävät sopimusta pätemättömänä, sopimuksen irtisanominen on kuitenkin toimivampi tapa lakkauttaa sopimuksen voimassaolo.

38 §. Korvausten maksaminen erillisenä korvauksena. Pykälässä säädettäisiin työnantajan ja työntekijän oikeudesta sopia työsopimuksin lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityöstä maksettavan korotetun palkan maksamisesta kuukausittaisena kiinteänä korvauksena.

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

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

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

Pykälässä tarkoitettu sopimus olisi 2 momentin mukaan tehtävä kirjallisesti. Ellei muusta ole sovittu, sopimus voitaisiin irtisanoa päätymään seuraavan palkanmaksukauden päättyessä. Sopimuksella voitaisiin määrittää irtisanomisaika, mutta sopimuksen tulee aina olla irtisanotavissa. Sopimuksen voimassaolo päättyisi automaattisesti joustotyösopimuksen päättyessä.

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

9 luku Erinäiset säännökset

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

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

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

Momentin 3 kohdan mukaan aluehallintovirasto voisi myöntää poikkeusluvan yötyön teettämiseen työssä, joka on toiminnan luonteen vuoksi välttämätöntä tehdä yöllä ja jota ei voida

vaikeuksitta teettää pelkästään päiväsaikaan. Lupa olisi haettavissa sellaiseen säännöllisesti yöaikaan tehtävään työhön, jota 8 §:n 2 momentin luettelo ei kata.

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

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

Aluehallintoviranomainen voisi myöntää poikkeusluvun määräaikaisena tai toistaiseksi. Jos aluehallintoviranomainen olisi myöntänyt poikkeusluvun määräaikaisena, voisivat työnantaja ja 36 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja sopia 2 momentin perusteella aluehallintoviraston myöntämän vapautuksen jatkamisesta silloin, kun olosuhteet eivät ole luvan myöntämisen jälkeen muuttuneet olennaisesti. Vastaava säännös sisältyy voimassa olevaan lakiin 1 momentin 4 kohdassa olevan poikkeuksen osalta. Ehdotetussa säännöksessä tätä poikkeusluvun jatkamahdollisuutta ehdotetaan laajennettavaksi siten, että se olisi käytössä kaikkien aluehallintoviraston myöntämien lupien osalta.

40 §. Kanneaika. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi kanneajoista. Pykälän 1 momentin mukaan työntekijä menettäisi oikeutensa kaikkiin työaikalakiin perustuviin saataviinsa, jos hän ei työsuhteen jatkuessa nosta kannetta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus kulloiseenkin korvaukseen on syntynyt. Säännös vastaisi voimassa olevan lain 38 §:n 1 momenttia. Säännös koskisi kaikkia työaikasaatavia, perustuvatpa ne lakiin tai työehtosopimuksessa sovittuihin työaikasaataviin. Säännöstä tulkittaisiin siten korkeimman oikeuden tuomiossa 2018:10 omaksutulla tavalla. Lyhyt kanneaika on perusteltu muun muassa ajan kulumisen aiheuttamien näyttövaikeuksien vuoksi. Mitä kauemmin esimerkiksi työn tekemisestä, varallaolosta tai ylityöstä on kulunut aikaa, sen vaikeampi on oikeudenkäynnissä näyttää asioita toteen.

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

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työaikapankkisaatavaa koskevasta kanneajasta. Työaikapankkisaatavaa koskeva kanne olisi pantava vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana pankkiin säästetty vapaa olisi lain tai sopimuksen mukaan työntekijälle tullut antaa. Kun saatava siirretään työaikapankkiin, menettää se alkuperäisen luonteensa ja muuttuu työaikapankkiin talletetuksi vapaaksi siten kuin 14 §:ssä säädetään. Pankkiin siirretyn saatavan syntymistä, kuten esimerkiksi ylityön määräytymistä koskeva kanne, olisi normaalisti pantava vireille 1 momentin mukaisessa ajassa. Kanneaika määräytyisi sanotun mukaisesti, vaikka työaikapankkia koskeva sopimus ei täyttäisi joltakin osin 14 §:ssä säädettyjä vaatimuksia.

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

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

42 §. Vuorokauden ja viikon vaihtuminen. Pykälä vastaisi voimassa olevan lain 16 §:ää. Vuorokausi vaihtuisi kello 24 ja viikko alkaisi maanantaina kello 00. Vuorokauden ja viikon alkamisajankohdasta voisi kuitenkin sopia toisin työnantajan ja työntekijän välillä. Lisäksi asiasta voitaisiin sopia työehtosopimuksella.

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

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

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

44 §. Työaika rikkomus. Pykälässä säädettäisiin tämän lain rikkomisen seuraamuksesta. Lain seuraavassa pykälässä olisi viittaussäännös rikoslain (39/1889) työaika suojelelurikosta koskevaan säännökseen. Ehdotetut rangaistussäännökset vastaisivat voimassa olevan lain rangaistussäännöksiä.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 18 §:ssä säädettyä enimmäistyöaika, 25—27 §:ssä säädettyjä vähimmäislepoaikoja taikka 30 §:ssä säädettyä työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevia säännöksiä olisi tuomittava työaika rikkomuksesta sakkoon. Samoin työaika rikkomuksesta olisi tuomittava 2 momentin mukaan moottoriajoneuvon kuljettaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää tekemättä 31 §:ssä säädetty merkinnät ajopäiväkirjaan tai ei pidä ajopäiväkirjaa mukanaan ajon aikana.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy 3 momentin mukaan rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

45 §. Viittaukset muihin lakeihin. Pykälän 1 momentissa olisivat viittaussäännökset rikoslain työaika-suojelurikoksia koskeviin säännöksiin. Rangaistus 32 §:n 1 ja 2 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.

Pykälän 2 momentin mukaan rangaistus ajo- ja lepoaika-asetuksen rikkomisesta säädettäisiin liikenteen palveluista annetun lain (320/2017) VI osan 2 luvun 6 §:ssä.

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

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

47 §. Valvonta. Pykälässä olisi voimassa olevaa lakia vastaava säännös valvonnasta. Työsuojeluviranomainen valvoisi tämän lain noudattamista sekä sen 11, 13, 14 ja 36 §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia.

10 luku **Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

48 §. Voimaantulo. Lakiin ehdotetaan otettavaksi tavanomainen voimaantulosäännös.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin kumottavista säädöksistä. Ehdotetulla työaikalalla kumottaisiin työaikalaki (605/1996) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen. Säännöksessä todettaisiin selvyuden vuoksi, että jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työaikalakiin, olisi sen sijasta sovellettava ehdotettua työaikalakia.

49 §. Siirtymäsäännös. Pykälän 1 momentin mukaan voimassa olevassa laissa työajan enimmäismäärää koskeva rajoitus on toteutettu ylityön enimmäismäärän kautta. Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa työajan enimmäismäärä toteutettaisiin kokonaistyöaika koskevalla rajoituksella. Siirtymä ylitöiden enimmäismäärän seurannasta kokonaistyöajan seurantaan voisi aiheuttaa työnantajille hankaluuksia, jos siirtyminen tapahtuisi kesken tasoittumisjakson tai muun tarkastelujakson. Tästä syystä esityksessä ehdotetaan, että työnantaja saisi noudattaa lain voimaan tullessa voimassa ollutta työaikalain 19 §:n mukaista ylityön enimmäismäärää koskevaa säännöstä ehdotetun lain 18 §:n asemesta, kunnes on kulunut vuosi lain voimaantulosta. Säännös mahdollistaisi sen, että työnantaja voi siirtyä seuraamaan tämän lain mukaista työajan enimmäismäärää tarkoituksenmukaisena ajankohtana. Tarkoituksena on, että vuoden pituisena siirtymäaikana työnantaja noudattaa joko vanhan lain mukaista ylityön enimmäismäärää tai uuden lain mukaista työajan enimmäismäärää.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työnantajan oikeudesta soveltaa lain voimaan tullessa voimassa olevaa työehtosopimusta. Esitykseen ehdotetaan siirtymäsäännöstä, jonka mukaan

työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa niin sanottua normaalisitovaa tai yleissitovaa työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Voimassa olevan lain 39 §:ssä säädetään työnantajan ja työntekijän oikeudesta sopia työ sopimuksin lisä-, ylityö- ja sunnuntaityökorotusten maksamisesta kuukausittaisena kiinteänä korvauksena. Ehdotetussa laissa vastaava säännös sisältyisi 38 §:ään, mutta osin sisällöllisesti muutettuna. Esityksessä ehdotetaan, että ehdotetun lain 38 §:ää sovellettaisiin ainoastaan lain voimaantulon jälkeen tehtyihin työ sopimuksiin. Tästä säädettäisiin pykälän 3 momentissa.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin poikkeusluvista, joita aluehallintovirasto on myöntänyt ennen lain voimaantuloa. Poikkeuslupia on voitu myöntää säännöllisestä työajasta, yötyörajouksista, vuorotyön järjestämisestä ja työvuoroluettelosta. Poikkeuslupa on voitu antaa määräaikaisena tai toistaiseksi voimassa olevana. Koska ehdotetun lain voimaan tullessa poikkeuslupia voi olla voimassa, esitykseen ehdotetaan siirtymäsäännöstä, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevat poikkeusluvut lakkaavat olemasta voimassa 12 kuukauden kuluttua tämän lain voimaantulosta. Määräajan voimassa olevat poikkeusluvut olisivat puolestaan voimassa määräajan päättymiseen saakka.

Oikeusvarmuuden lisäämiseksi esitykseen ehdotetaan siirtymäsäännöstä myös kanneajasta, vaikka kanneaikaa koskeva säännös säilyy pääosin voimassa olevaa lakia vastaavana. Esityksessä ehdotetaan, että oikeus ennen lain voimaantuloa syntyneisiin saataviin raukeaa siten kuin lain voimaan tullessa voimassa olleessa työaikalain 38 §:ssä säädetään. Tästä säädettäisiin pykälän 5 momentissa.

1.2 Laki puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta

3 a §. Voimassa olevan lain 3 §:n 2 momentti ehdotetaan kumottavaksi, koska kyseinen säännös ja muut työaikalain alaisia virkamiehiä koskevat säännökset tulisivat kootuiksi uuteen 3 a §:ään.

Puolustusvoimien virkamiesten osalta on pääsääntönä, että heihin ei sovelleta työaikalakia. Ehdotettuun uuteen 3 a §:n 1 momenttiin siirrettäisiin nykyistä valtion virkamiesten työaikaasetuksen (822/1996) 2 §:ää vastaava säännös puolustusvoimien virkamiehistä, joiden työhön sovelletaan työaikalakia. Luettelo on päivitetty ja se vastaa nykyistä työaikakäytäntöä. Tarkoitus ei ole muuttaa työaikalain alaisten puolustusvoimien virkamiesten piiriä. Soveltamiskäytännön mukaisesti, vaikka viran nimi muutetaan tehtäviä laadultaan olennaisesti muuttamatta, työaikalakia sovellettaisiin työhön edelleen uuden 3 a §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla. Virkatehtävien laadun olennaisesti muuttuessa tarkastellaan sitä, onko työhön enää perusteita soveltaa työaikalakia työn luonteen vuoksi. Palvelussuhteen ehdot määräytyvät tämän mukaisesti.

Tämän lain soveltamisalalla on tehty puolustusministeriön ja henkilöstöjärjestöjen välinen kattava työaikasopimus. Sen perusteella sotilaalliseen harjoitukseen määrättyyn, työaikalain alaiseen virkamieheen sovelletaan samoja työaikamääräyksiä kuin muihin puolustusvoimien virkamiehiin samassa sotilaallisessa harjoituksessa. Tämä on välttämätöntä sotilaallisen harjoituksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Poikkeuksellista oloista on säädetty voimassa olevan lain 11 §:ssä ja sovittu edellä mainitussa sopimuksessa, joiden perusteella puolustusministeriö voi antaa poikkeavia määräyksiä. Valmiuden kohottamiseen liittyvissä poikkeuksellisissa oloissa suorituskyvyn käytön varmistamiseksi on välttämätöntä, että viran nimestä riippumatta puo-

lustusvoimien virkamiehet noudattavat samoja työaikasäännöksiä. Sotilaallisista harjoituksista ja poikkeuksellista oloista säädettäisiin uuden 3 a §:n 3 momentissa.

1.3 Työsopimuslaki

11 a luku Työnantajien yhteisvastuu palkattaessa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä

9 §. *Toimeksiantajan vastuu työntekijän saatavista.* Pykälän 1 momentin 2 kohta vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta siinä olevat viittaukset muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

1.4 Vuosilomalaki

2 §. *Soveltamisalarajaukset.* Voimassa olevan pykälän 2 momentin ensimmäinen virke koskee voimassa olevan työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuja kotityöntekijöitä. Nykyisin työaikalakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa olosuhteissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Koska työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävien työntekijöiden tehdyistä työtunneista ja työpäivistä ei pidetä kirjaa, kotityöntekijöihin ei ole voitu soveltaa työpäiville ja työtunneille sekä niiden veroiselle ajalle perustuvaa vuosiloman ansaintaa.

Esityksessä kuitenkin ehdotetaan, että työaikalaki soveltuisi jatkossa myös kotityöntekijöihin. Näin ollen jatkossa kotityöntekijöidenkin osalta pidettäisiin kirjaa työtunneista ja –päivistä. Vuosilomalain kotityöntekijöitä koskeva soveltamisalarajaus ei olisi enää perusteltu ja se ehdotetaan poistettavaksi pykälästä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin nykytilaa vastaavasti työnantajan perheenjäsenten oikeudesta vuosilomaa ja vuosilomapalkan asemesta vastaavaan vapaaseen ja lomakorvaukseen. Säännös kuitenkin muotoiltaisiin uudestaan kotityöntekijöitä koskevan muutoksen vuoksi.

1.5 Laki työntekijöiden lähettämisestä

4 §. *Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat.* Pykälän 1 momentin 1 kohta vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta siinä olevat viittaukset muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

6 §. *Tavaran ensimmäistä kokoamis- ja asennustyötä koskevat poikkeukset.* Pykälän 1 momentin 1 kohta vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta siinä olevat viittaukset työaikalain 22—25 §:ään sekä 33 §:n 2 ja 3 momenttiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

9 §. *Työaika-asiakirjat ja vuosilomakirjanpito.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta siinä olevat viittaukset työaikalain 36, 37, 37 a, 34 ja 35 §:ään muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

33 §. *Korvauksen ja hyvityksen vaatimista koskevat kanneajat eräissä tapauksissa.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta siinä oleva viittaus työaikalain 38 §:ään muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

39 §. *Viittaus rikoslakiin.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta siinä oleva viittaus työaikalain 42 §:ään muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

1.6 Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista

7 §. *Lausunnon antaminen.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta siinä oleva viittaus työaikalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

9 §. *Aluehallintovirastojen poikkeuslupa-asiat.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta siinä olevat viittaukset työaikalain 14 §:n 1 ja 3 momenttiin, 26 §:n 1 momentin 14 kohtaan, 27 §:n 1 momenttiin ja 36 §:n 1 momenttiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Esityksessä ehdotetaan, että poikkeuslupamahdollisuudet säädettäisiin kootusti työaikalain 39 §:ssä.

1.7 Laki nuorista työntekijöistä

4 §. *Säännöllinen työaika.* Pykälän 1 momentissa on vanhentunut viittaus oppisopimuskoulutuksesta annettuun lakiin (1605/1992). Viittaus ehdotetaan korjattavaksi siten, että pykälässä viitattaisiin ammatillisesta koulutuksesta annettuun lakiin (531/2017).

5 §. *Ylityö ja hätätyö.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus työaikalain 21 §:ään muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

11 §. *Terveystarkastus.* Pykälän 3 momentissa on vanhentunut viittaus työterveyshuoltolakiin (743/78). Viittaus ehdotetaan korjattavaksi siten, että momentissa viitattaisiin työterveyshuoltolakiin (1383/2001).

1.8 Työttömyysturvalaki

4 luku Soviteltu ja vähennetty työttömyysetuus

3 §. *Rajoitukset.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 1 momentissa oleva viittaus työaikalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

1.9 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta

4 luku Tieto- ja neuvontapalvelut, asiantuntija-arvioinnit, ammatinvalinta- ja uraohjaus sekä valmennus ja kokeilu

8 §. *Oikeusasema sekä vastuu työturvallisuudesta ja tietosuojasta.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 4 ja 7 momentissa olevat viittaukset työaikalain 28, 35 ja 42 §:ään muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

1.10 Laki kuntouttavasta työtoiminnasta

14 §. *Kuntouttavan työtoiminnan rajoitukset.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 1 momentissa oleva viittaus työaikalain 6 §:n 1 momenttiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

1.11 Sairausvakuutuslaki

8 luku Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha

11 §. *Oikeus osasairauspäivärahaan.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 4 momentissa oleva viittaus työaikalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Samalla

säännöstä täsmennettäisiin siten, että alalla, jolla ei ole työehtosopimusta, pykälän 3 momentissa tarkoitettu vertailu tehtäisiin ehdotetun työaikalain 3 luvussa tarkoitettuun lakiin perustuvaan säännölliseen työaikaan. Täsmennys on tarpeen, jotta säännöksestä ei synny tulkintaepäselvyyttä siitä, tulisiko vertailu voida tehdä niin ikään 3 luvussa säädettyyn sopimukseen perustuvaan säännölliseen työaikaan.

14 luku **Vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista**

4 §. *Oikeus korvaukseen vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälässä oleva viittaus työaikalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Samalla säännöstä täsmennettäisiin siten, että jos työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, pykälässä tarkoitettua 80 prosentin sääntö laskettaisiin ehdotetun työaikalain 3 luvussa tarkoitettua lakiin perustuvan säännöllisen työajan perusteella. Täsmennys on tarpeen, jotta säännöksestä ei synny tulkintaepäselvyyttä siitä, olisi laskenta tehtävissä niin ikään 3 luvussa säädettyyn sopimukseen perustuvaan säännölliseen työaikaan.

1.12 Laki puolustusvoimista

44 §. *Palvelukseen ilmoittautuminen.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa olevat viittaukset työaikalain 5 §:n 3 momenttiin ja 18 §:n 4 momenttiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

1.13 Valmiuslaki

93 §. *Palvelussuhteen ehdoista poikkeaminen.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 1 momentin 1 kohdassa oleva viittaus työaikalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

1.14 Laki ammatillisesta koulutuksesta

77 §. *Työntekijöitä ja viranhaltijoita koskevan lainsäädännön soveltaminen.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus työaikalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Samalla säännöksessä käytettyä terminologiaa muutettaisiin vastaamaan ehdotettua työaikalakia siten, että päivittäisen lepoajan sijasta säädettäisiin tauoista ja viikoittaisen vapaa-ajan sijasta viikoittaisesta lepoajasta.

1.15 Eläintautilaki

88 §. *Työvelvolliset laajan eläintautiepidemian sattuessa.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 1 momentissa oleva viittaus työaikalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

2 Voimaantulo

Esityksessä ehdotetaan, että lait tulisivat voimaan 1 päivänä tammikuuta 2020.

3 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Työaikasuojelu osana työvoiman suojelua

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

Työajoista säättäminen asetuksella

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

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

Työ- ja virkaehtosopimuksella laista poikkeaminen kollektiivisten neuvotteluoikeuksien valossa

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

Suomi on ratifioinut Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevat keskeisimmät yleissopimukset. Näistä ammatillisen järjestäytymisvapauden ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskeva sopimus nro 87 (SopS 45/1949) ja järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteen soveltamista koskeva sopimus nro 98 (SopS 32/1951) kuuluvat ILO:n ydinsopimuksiin. Lisäksi Suomi on ratifioinut muun muassa työntekijöiden edustajien suojelua yrityksissä ja heidän toimintansa helpottamista koskevan sopimuksen nro 135 (SopS 84/1976), julkisen sektorin järjestäytymisoikeuden suojelua ja palvelussuhteen ehtojen määräämismenettelyä koskevan sopimuksen nro 151 (SopS 15/1981) ja kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä koskevan sopimuksen nro 154 (SopS 71/1983).

Työntekijöiden edustajien suojelua ja heidän toimintansa helpottamista koskevan yleissopimuksen nro 135 5 artiklassa todetaan, että milloin yrityksessä on sekä ammattiyhdistysedustajia että valittuja henkilöstön edustajia, on ryhdyttävä asianomaisiin toimenpiteisiin sen varmis-

tamiseksi, ettei valittujen henkilöstön edustajien olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten ammattiyhdistysten ja näiden edustajien asemaa sekä yhteistyön edistämiseksi valittujen henkilöstön edustajien ja toisaalta ammattiyhdistysten ja näiden edustajien välillä kaikissa molempia ryhmiä kiinnostavissa asioissa.

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

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

EU:n perusoikeuskirjan 28 artiklassa käsitellään neuvotteluoikeutta ja oikeutta yhteisiin toimiin. Sen mukaan työntekijöillä ja työnantajilla tai näiden järjestöillä on yhteisön oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti oikeus asianmukaisilla tasoilla neuvotella ja tehdä työ- ja virkaehtosopimuksia sekä oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteissa etujensa puolustamiseksi yhteistoimiin, lakko mukaan lukien.

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

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

Työehtosopimusten noudattamisvelvollisuus normaalisitovuuden ja yleissitovuuden perusteella

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

HE 158/2018 vp

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

Tässä esityksessä lähdetään siitä, että edellä tarkoitettuja laista poikkeavia suoraan sovellettavia työehtosopimusmääräyksiä saadaan soveltaa sekä niin sanotussa normaalisitovuuskentässä (järjestäytyneessä yrityksessä) että yleissitovuuskentässä (järjestäytymättömässä yrityksessä) samoin edellytyksin. Työnantajan järjestäytyneisyyden (positiivinen järjestäytymisvapaus) tai järjestäytymättömyyden (negatiivinen järjestäytymisvapaus) perusteella työnantajia ei siten aseteta työehtosopimuksen noudattamisessa keskenään erilaiseen asemaan eikä järjestäytymisestä seuraa työnantajille negatiivisia seurauksia.

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

Siitä huolimatta, että voimassa olevan työsopimuslain 13 luvun 8 §, samoin kuin voimassa olevan työaikalain 40 a § rajaavat järjestäytymättömän työnantajan oikeutta tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia, järjestely oli perustuslakivaliokunnan mielestä oikeutettu (PeVL 41/2000 vp). Arvioinnissa otettiin huomioon se, että järjestäytyneessä kentässä voidaan turvata myös paikallisella tasolla samanlainen neuvottelu- ja sopia-asapaino kuin valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välillä vallitsee, ja muun muassa luottamusmiesjärjestelmän avulla on mahdollista varmistua työehtosopimuksen määräysten noudattamisesta. Perustuslakivaliokunta piti järjestäytyneen ja järjestäytymättömän kentän välillä olevaa eroa mahdollisena ottaen huomioon sääntelyn taustalla oleva työntekijöiden suojelun tavoite, joka on valtiosääntöoikeudellisesti hyväksyttävä peruste perustuslain 18 §:n 1 momentin lopussa oleva säännös huomioon ottaen. Tästä syystä valiokunta piti yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan rajatumpaa oikeutta mahdollisena.

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

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

Käsillä olevassa esityksessä yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan asema suhteessa työehtosopimukseen perustuvaan paikalliseen sopimiseen ehdotetaan säilytettäväksi nykyisen lain mukaisena.

Esitykseen ei sisälly säännöstä työnantajan tai työntekijöiden velvollisuudesta järjestäytyä. Toisaalta työaikalaki lähtee siitä, että järjestäytyneitä ja järjestäytymättömiä työntekijöitä suojataan samalla tavoin riippumatta siitä, ovatko he järjestäytyneen vai järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa. Esitykseen ei liity negatiivisen järjestäytymisvapauden vastaista järjestäytymispakkoa.

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

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

Hallitus katsoo, että lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä. Hallitus kuitenkin pitää suotavana, että esityksestä pyydetäisiin perustuslakivaliokunnan lausunto.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Työaikalaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Soveltamisala

1 §

Yleinen soveltamisala

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

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

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei, lukuun ottamatta 15 §:n 3 ja 4 momenttia, sovelleta työntekijään, jonka työaikaa ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan, jos kyse on:

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

2) työntekijästä, joka suorittaa uskonnollisia toimituksia ja tehtäviä evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä;

3) työnantajan perheenjäsenen työstä;

4) työstä, jota tehdään pääsääntöisesti kiinteän toimipaikan ulkopuolella ja jossa palkkaus määräytyy kokonaisuudessaan tai lähes kokonaisuudessaan suoritepohjaisena;

5) valtion virkamiehen työstä tuomioistuimen jäsenenä tai esittelijänä, käräjäviskaalina, käräjänotaarina, julkisena oikeusavustajana, syyttäjänä, ulosottomiehenä, haastemiehenä tai ulkomaanedustuksessa;

6) Suomen Pankin virkamiehen työstä, jonka pankkivaltuusto on määrännyt tämän lain ulkopuolelle.

Tämän lain 24 §:n 1 ja 2 momentin ja 25—28 §:n säännöksiä ei sovelleta moottoriajoneuvon kuljettajan työhön, jota koskee tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta ja neuvoston asetusten (ETY) N:o 3821/85 ja (EY) N:o 2135/98 muuttamisesta sekä neuvoston asetuksen (ETY) N:o 3820/85 kumoamisesta annettu neuvoston asetusta (ETY) n:o 561/2006 (ajo- ja lepoaika-asetus).

HE 158/2018 vp

Tätä lakia ei sovelleta työhön, jossa noudatettavasta työajasta säädetään erikseen. Tätä lakia ei sovelleta myöskään työntekijöihin, joille on 34 §:ssä tarkoitettulla valtakunnallisella työehtosopimuksella kokonaisuutena arvioiden turvattu tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja, jos kyse on:

1) opetus- ja tutkimushenkilöstöstä, jolla on työn luonteen vuoksi oikeus päättää olennaisesta osasta työaikaansa;

2) metsä-, metsänparannus- tai uittotyöstä tai niihin liittyvästä työstä, lukuun ottamatta maastossa tehtävää koneellista metsä- tai metsäparannustyötä ja puutavaran lähikuljetustyötä;

3) Rajavartiolaitoksen henkilöstöstä tai luotsauslaissa (940/2003) tarkoitetuista tehtävistä.

Tätä lakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan, josta on sovitulla sellaisella 34 §:ssä tarkoitettulla valtakunnallisella työehtosopimuksella, joka turvaa työntekijälle tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaavan suojan.

2 luku

Työajaksi luettava aika ja varallaolo

3 §

Työaika

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

Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Työnantajan velvollisuuden ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta sovelletaan, mitä työturvallisuuslain (738/2002) 10, 13 ja 25 §:ssä säädetään.

4 §

Varallaolo

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaaajan käyttöä.

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

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

3 luku

Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

5 §

Yleistyöaika

HE 158/2018 vp

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen työaika voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana ylittämättä kahdeksan tunnin säännöllistä päivittäistä työaikaa.

6 §

Vuorotyö

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

7 §

Jaksotyöaika

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

- 1) turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä sekä vankeinhoidossa;
- 2) lehdistötyössä, toimituksellisessa radio-, televisiotyössä ja näihin rinnastuvan verkkosisällön tuottamisessa ja lähettämässä, elokuvatuotannossa sekä postipalveluissa ja yötyötä edellyttävissä tietoliikennepalveluissa;
- 3) varhaiskasvatuslaissa (540/2018) tarkoitetussa perhepäivähoidossa, yötyötä edellyttävissä muissa varhaiskasvatuspalveluissa sekä pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali-, terveys ja eläinlääkäripalveluissa;
- 4) henkilö- ja tavarankuljetuksessa sekä aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustehtävissä;
- 5) maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä;
- 6) meijeritoiminnassa;
- 7) majoitus-, ravitsemis- ja kulttuuripalveluissa sekä leiritoiminnassa;
- 8) 1—7 kohdassa tarkoitettujen tehtävien ja toimintojen edellyttämässä välttämättömissä tukitoiminnoissa.

Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi saadaan säännöllinen työaika kuitenkin järjestää niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjaksona tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjaksona enintään 240 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa kumpanakaan kolmen viikon ajanjaksona ylittää 128:aa tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88:aa tuntia.

8 §

Yötyö

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

Yötyötä saa teettää säännöllisesti:

- 1) työssä, joka saadaan järjestää 7 §:n mukaiseksi jaksotyöksi;
- 2) vuorotyössä;

3) huolto- ja korjaustyössä, joka on työnantajan säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi välttämätöntä;

4) työssä, jota ei voi tehdä samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa;

5) yleisten teiden, katujen, muiden liikenneväylien ja lentokenttien sekä liikennevälineiden kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä;

6) apteekissa;

7) turvetyömailla turpeen nostokautena;

8) työntekijän suostumuksella leipomossa; kello viiden ja kuuden välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita;

9) 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.

Säännöllisesti vähintään neljä tuntia kello 24:n ja 07:n välisenä aikana työskentelevän 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun moottoriajoneuvon kuljettajan työaika on kuitenkin enintään kymmenen tuntia 24 tunnin aikana.

Työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä annettava tieto säännöllisesti teettämistään yötyöstä.

Jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaisesti teettää peräkkäin enintään viisi sellaista vuoroa, jossa vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan, minkä jälkeen hänelle on annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Edellä tarkoitettuja vuoroja saa teettää peräkkäin vielä kaksi, jos työntekijä antaa suostumuksensa molempiin erikseen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää tai 34 §:ssä tarkoitettussa työehtosopimuksessa sopia erityisen vaarallisista tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavista töistä, joissa työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin aikana, jona työntekijä tekee yötyötä.

9 §

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saa olla enintään 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana.

Jos moottoriajoneuvon kuljettajan työtä ei voida muulla tavoin järjestää tarkoituksenmukaisesti, saadaan vuorokautista työaika pidennettyä enintään 13 tuntiin, kunhan työaika ei ylitä 22:a tuntia pidennetyn työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.

4 luku

Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

10 §

Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Oikeudesta sopia työehtosopimuksella säännöllisestä työajasta säädetään 34 §:ssä.

11 §

Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla, jollei työssä sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta sopimista koskevista määräyksistä muuta johdu. Viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua enintään 40 tunniksi enintään neljän kuukauden ajanjakson aikana. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.

Sopimus saadaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaisena. Toistaiseksi voimassa oleva ja vähintään kahden viikon pituinen määräaikainen sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Toistaiseksi tehty säännöllistä työaika koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

12 §

Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä saavat 5 §:n 1 momentista sekä työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituisia rajoissa määrätä päivittäisen työaikansa sijoittamisesta. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin:

- 1) yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta;
- 2) työajan vuorokautisesta liukumaraajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta;
- 3) lepoaikojen sijoittamisesta;
- 4) säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka saa olla enintään neljä tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana, joka voidaan ylittää tai alittaa liukumaraajojen puitteissa. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla palkallisella vapaa-ajalla. Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisuina työpäivinä.

Toistaiseksi tehty liukuvaa työaika koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan seurantajakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

13 §

Joustotyöaika

Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyöaika koskevassa sopimuksessa on sovittava ainakin:

- 1) päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaika;
- 2) viikkolevon sijoittamisesta;
- 3) mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle;
- 4) sovellettavasta työajasta joustotyöaika koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen.

Viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana.

HE 158/2018 vp

Joustotyöaika koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti. Joustotyöaika koskeva sopimusehto voidaan irtisanoa päättymään kuluvaan tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa.

14 §

Työaikapankki

Työaikapankilla tarkoitetaan tässä laissa työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Työnantaja ja luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saavat sopia kirjallisesti työaikapankin käyttöön otosta. Edustajan tekemä työaikapankkia koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan.

Sopimuksessa on sovittava ainakin:

- 1) siitä, mitä 3 momentissa säädettyjä eriä työaikapankkiin voidaan siirtää;
- 2) säästämisaikojen määrästä;
- 3) työaikapankin lakkaamisesta ja lakkaamishetkellä työaikapankissa olevien erien korvaamisesta;
- 4) vapaan käyttämisen periaatteista ja menettelytavoista, joilla työaikapankkiin säästettyä aikaa pidetään vapaana.

Työntekijän kutakin kertaa varten tai määrätyksi lyhyehköksi määräajaksi antamalla suostumuksella työaikapankkiin voidaan siirtää:

- 1) lisä- ja ylityötunteja;
- 2) liukuvaan työaikajärjestelmään kertyneitä työtunteja enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana;
- 3) lakiin tai sopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuuksia sen jälkeen, kun ne on ensin muutettu aikamääräisiksi.

Työaikapankkiin ei kuitenkaan saa siirtää säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa, kulkukorvauksia tai korvausluonteisia saatavia eikä rahamääräistä etuutta sen jälkeen, kun se on erääntynyt maksettavaksi. Työaikapankkiin säästetty työaikakertymä ei saa myöskään kalenterivuoden aikana kasvaa yli 180 tuntia eikä työaikapankin kokonaiskertymä ylittää kuuden kuukauden työaikaan vastaavaa määrää.

Siirrettäessä 3 momentissa tarkoitettuja eriä työaikapankkiin niiden lakiin tai sopimukseen perustuvat vapaan antamista tai edun erääntymistä koskevat ehdot korvautuvat työaikapankkijärjestelmän ehdoilla.

Työntekijällä on oikeus saada työaikapankkiin säästettyä vapaata vähintään kaksi viikkoa kalenterivuodessa. Jos työaikapankkiin on säästetty vapaata yli kymmenen viikkoa, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada vuodessa vapaata vähintään viidesosa työaikapankin kertymästä. Työnantajan on työntekijän vaatimuksesta annettava vapaa seuraavan kuuden kuukauden aikana. Jos työnantaja määrää vapaan ajankohdan, työntekijällä on niin vaatiessaan oikeus saada vapaan sijasta korvaus rahana.

15 §

Lyhennetty työaika

Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä kuin työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä tarkoitettua osittaisen hoitovapaan vuoksi tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osaaikatyötä.

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

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Työnantajan on kieltäytyessään 1 tai 3 momentin mukaisen osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä.

5 luku

Säännöllisen työajan ylittäminen sekä sunnuntaityö

16 §

Lisä- ja ylityö

Lisä- ja ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta. Jos käytössä on liukuva työaika tai joustotyöaika, lisä- ja ylityön tekemisestä on nimenomaisesti sovittava.

Yleistyoaikaa noudatettaessa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä. Jos on sovittu 40 tuntia lyhyemmästä viikkotyöajasta, lisätyötä on työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Keskimääräistä säännöllistä työaika käytettäessä vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi. Viikoittaista ylityötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole vuorokautista ylityötä. Jos keskimääräisen työajan on sovittu tasoittuvan alle 40 tuntiin viikossa, säännöllisen työajan lisäksi tehty työ on kuitenkin lisätyötä 40 viikkotuntiin saakka.

Jaksotyössä ylityötä on työ, joka ylittää 7 §:n mukaisen säännöllisen enimmäistyöajan. Jos on sovittu 7 §:ssä säädettyä lyhyemmästä säännöllisestä jaksokohtaisesta työajasta, lisätyötä on työ, joka ylittää sovitun säännöllisen työajan ylittämättä 7 §:n mukaista jaksokohtaista enimmäismäärää.

Käytettäessä liukuvaa työaika vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisena vapaa-päivänä ja joka ylittää 40 tuntia olematta vuorokautista ylityötä. Ylityötä on myös kiinteän työajan lisäksi työnantajan määräyksestä tehty työ, jonka vuoksi 12 §:n 2 momentin mukainen enimmäiskertymä ylittyy seurantajakson päättyessä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Käytettäessä joustotyöaika vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään joustotyösopimuksessa sovitun viikoittaisen vapaan aikana työn olematta vuorokautista ylityötä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

17 §

Työntekijän suostumus

Ylityön teettäminen edellyttää, että työntekijä antaa kutakin kertaa varten erikseen siihen suostumuksensa. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa ylityöhön määrätyn lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyötä saa teettää vain, jos työntekijä antaa siihen suostumuksensa, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökoh-
taisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivinä.

Jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 lu-
vun 11 §:ssä tarkoitetulla tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi
teettää lisätyötä vain, jos työntekijä antaa siihen kutakin kertaa varten suostumuksensa. Suos-
tumuksen saa antaa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Sopiessaan 4 §:ssä tarkoitetusta varallaolosta työntekijän katsotaan antaneen samalla suos-
tumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työnantaja voi ilman työntekijän erikseen antamaa
suostumusta teettää työtä, joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä
työtä koko säännöllisen työaikansa tai joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työ-
vuorojen vaihtuessa (*aloittamis- ja lopettamistyö*). Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää
enintään viisi tuntia viikossa.

Jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämä-
töntä, virkamies ja viranhaltija eivät kuitenkaan saa kieltäytyä siitä.

Sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä saa teettää työtä (*sunnuntaityö*) vain, jos siitä on
sovittu työsopimuksessa tai työntekijä on antanut siihen suostumuksensa. Suostumusta ei kui-
tenkaan tarvita, jos työtä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä.

18 §

Työajan enimmäismäärä

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa
neljän kuukauden ajanjakson aikana. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdis-
tysten oikeudesta sopia tasoittumisjakson pituudesta säädetään 34 §:ssä.

Sen lisäksi, mitä 1 momentissa säädetään, 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun moottoriajoneu-
von kuljettajan työaika ei saa kalenteriviikon aikana ylittää 60:tä tuntia. Valtakunnallisten
työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia moottoriajoneuvon kuljettajan vii-
koittaisesta enimmäistyöajasta säädetään 34 §:ssä.

19 §

Hätätyö

Työnantaja saa teettää hätätyötä, jos ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskey-
tyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hen-
gen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen. Hätätyötä saa teettää säännöllisen
työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan. Hä-
tätyössä saa poiketa siitä, mitä 8, 17 ja 24—27 §:ssä säädetään. Hätätyön päätyttyä työaika on
kuitenkin tasoitettava enintään 18 §:ssä säädettyyn enimmäismäärään ja työntekijälle on an-
nettava korvaava lepoaika 25 §:n 3 momentissa ja 28 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla.

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön
syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Työnantajan on varattava hätätyötä tekeviä
työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuute-
tulle tai luottamusvaltuutetulle taikka muulle työntekijöiden edustajalle tilaisuus liittää ilmoi-
tukseen lausuntonsa. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa
ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

20 §

Lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettava korvaus

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

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

Työn jatkuttua jaksotyössä koko kahden viikon ajanjakson on 12 ensimmäiseltä ylityötunnilta ja työn jatkuttua koko kolmen viikon ajanjakson 18 ensimmäiseltä ylityötunnilta maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Jos säännöllinen työaika perustuu poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta 34 §:n 5 momentin nojalla tehtyyn työehtosopimukseen tai 39 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun poikkeuslupaun, on sopimuksessa tai luvassa mainittava perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan.

Sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos tehty työ on samalla ylityötä, on siitä suoritettava myös 2 ja 3 momentin mukaan määräytyvä ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

21 §

Lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityön korotusosan antaminen vapaa-aikana

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka sekä sunnuntaityön korotusosa voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen, mitä 20 §:ssä säädetään ylityön korvaamisesta.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä-, yli- tai sunnuntaityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Jos työnantaja ja työntekijä eivät sovi vapaan ajankohdasta, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että vapaa-aika siirretään 14 §:ssä tarkoitettuun työaikapankkiin tai yhdistetään vuosilomalain (162/2005) 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen.

22 §

Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson

Jos työaika on tämän lain nojalla järjestetty tai sovittu keskimääräiseksi tai jos on sovittu liukuvasta työajasta taikka joustotyöajasta ja työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, on laskettava, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40:tä tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta on maksettava säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

Jos keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40:tä tuntia tai tätä lyhyempää sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaika lyhyempi, on työnantajalla oikeus vähentää vastaava määrä työntekijän palkasta.

23 §

Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen

Jos työntekijän palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, lasketaan tunnilta suoritettava palkka jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä.

Palkkaukseen sisältyvät luontoisedut on otettava huomioon säännöllisen työajan palkassa. Säännöllisen työajan ansioon ei lueta työntekijän työsuorituksesta riippumatonta enintään kaksi kertaa vuodessa suoritettavaa voitto- tai muuta vastaavaa palkkiota.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen voidaan sopia tunnilta suoritettavan palkan laske- misesta siten, että säännöllisen työajan ansio jaetaan vuotuisesta säännöllisestä työajasta laske- tulla keskimääräisellä jakajalla tai muulla jakajalla, joka keskimäärin vastaa 1 momentissa säädettyjä perusteita.

6 luku

Lepoajat

24 §

Päivittäiset tauot

Jos työntekijän vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika on kuutta tuntia pidempi, eikä työnteki- jän työpaikallaolo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä tauko, jonka aikana työntekijä saa poistua työ- paikaltaan. Taukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun. Työehtosopimuksen estä- mättä työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta tauosta. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on lisäksi oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä tauko kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Jos työaika vuorotyössä tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä tauko tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työjak- soa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.

25 §

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähin- tään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Jakso- työssä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdek- säään tuntiin. Sovellettaessa liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa vuorokausilepo saadaan työn- tekijän aloitteesta lyhentää seitsemään tuntiin.

Työnantaja ja työntekijöiden luottamusmies tai, jos sellaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuu- tettu tai luottamusvaltuutettu taikka muu työntekijöiden edustaja saavat sopia tilapäisestä vuo- rokausilevon lyhentämisestä työntekijän siihen suostuessa seitsemään tuntiin, jos työn tarkoi- tuksenmukainen järjestely sitä edellyttää.

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä työntekijän lepoaika saadaan ly- hentää viiteen tuntiin enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan:

- 1) jos kyse on 6 §:n mukaisesta vuorotyöstä ja työntekijä vaihtaa työvuoroa;
- 2) jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa;

HE 158/2018 vp

3) jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan;

4) kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi;

5) tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä;

6) turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi;

7) työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Työntekijälle on annettava 1 momentin nojalla yhdeksään tuntiin lyhennetyn vuorokausilevon ja 2 tai 3 momentissa tarkoitetun lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

26 §

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo

Muulle kuin 2 §:n 2 momentissa tarkoitetulle moottoriajoneuvon kuljettajalle on 25 §:ssä säädetystä poiketen annettava vähintään 10 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona.

Kuljetustehtävän niin vaatiessa 1 momentissa tarkoitettu vuorokautinen lepoaika saadaan enintään kahdesti lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksona.

27 §

Viikkolepo

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Lepoaika on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä. Viikkolepo voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana.

Keskeytymättömässä vuorotyössä lepoaika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi enintään 12 viikon aikana. Lepoajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia seitsemän päivän jakson aikana. Työn järjestelyjen niin edellyttäessä saadaan lepoaika järjestää edellä tarkoitetulla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Jos työntekijän vuorokautinen työaika on enintään kolme tuntia, työntekijälle saadaan antaa 35 tunnin sijasta vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa kerran seitsemän päivän aikana.

28 §

Viikkolevosta poikkeaminen

Jos työnantaja tarvitsee toimintansa jatkuvuuden ylläpitämiseksi työntekijää tilapäisesti työhön tämän lepoaikana tai jos työn tekninen laatu tai työn järjestelyyn liittyvät syyt eivät mahdollista joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, saadaan poiketa siitä, mitä 27 §:ssä säädetään.

Viikkolevon aikana työhön käytetty aika on korvattava työntekijälle mahdollisimman pian, kuitenkin kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaikaa vastaavalla ajalla. Tällainen työ voidaan korvata myös

HE 158/2018 vp

suorittamalla mahdollisten yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen 23 §:ssä tarkoitetun ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus, jos työntekijä siihen suostuu.

7 luku

Työaika-asiakirjat

29 §

Työajan tasoittumissuunnitelma

Työnantajan on ennakolta laadittava suunnitelma työajan tasoittumisesta, jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi eikä käytössä ole liukuva työaika tai joustotyöaika. Suunnitelmasta on ilmentävä vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika. Tasoittumissuunnitelma on laadittava ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn tai sovitun keskimäärään.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumissuunnitelmaa työnantajan on varattava luottamusmiehelle, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetulle tai muulle työntekijöiden edustajalle taikka työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

Työajan tasoittumissuunnitelman muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

30 §

Työvuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ja 24 §:ssä tarkoitettujen taukojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Työvuoroluettelo laadittaessa työnantajan on työntekijän tai tämän 29 §:ssä tarkoitetun edustajan vaatimuksesta varattava tälle tilaisuus esittää mielipiteensä. Työnantajan on säilytettävä työvuoroluettelot vähintään 40 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti, elleivät tiedot käy ilmi työaikakirjanpidosta.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettujen ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain, jos työntekijä siihen suostuu, tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Työssä, jossa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtelee, tai jossa sovelletaan liukuvaa tai joustotyöaika, työvuoroluettelo saadaan kuitenkin antaa toistaiseksi voimassa olevana. Liukuvaa työaika tai joustotyöaika koskeva sopimus korvaa työvuoroluettelon silloin, kun siitä ilmenevät työajan sijoitteluun sovellettavat periaatteet.

Jos työnantaja haluaa antaa vaihtelevaa työaika noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa määräajassa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Määräaika ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista.

31 §

Henkilökohtainen ajopäiväkirja

Työnantajan on annettava palveluksessaan olevalle moottoriajoneuvon kuljettajalle vuorokautisen työajan seuraamista varten henkilökohtainen ajopäiväkirja. Kuljettajan on pidettävä ajopäiväkirjaa siten, että siitä ilmenevät työ- ja lepoaikojen sekä taukojen alkamis- ja päättymisajankohdat. Kutakin jaksoa koskeva merkintä on tehtävä ajopäiväkirjaan heti jakson päätyttyä ennen seuraavan jakson alkamista. Ajopäiväkirjan sijasta saadaan käyttää ajopiirturia.

Moottoriajoneuvon kuljettajan on pidettävä ajon aikana mukanaan kuluvan viikon ajopäiväkirja ja edellisen viikon viimeisen ajopäivän ajopäiväkirja. Työnantajan on säilytettävä ajopäiväkirjoja yhden vuoden ajan.

32 §

Työaikakirjanpito

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit sekä erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritettavat korotusosat. Jos työntekijän kanssa on tehty 38 §:ssä tarkoitettu sopimus, on työaikakirjanpitoon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito 40 ja 41 §:ssä säädetyn kanteajan päättymiseen asti.

Noudatettaessa joustotyöaikaa työntekijän on palkanmaksukausittain toimitettava työnantajalle luettelo säännöllisen työaikana tekemistään tunneista siten, että siitä ilmenevät viikoittainen työaika ja viikkolepo. Työnantaja on 1 momentissa säädetystä poiketen velvollinen kirjaamaan vain nämä työntekijän ilmoittamat tiedot työaikakirjanpitoon.

Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet 14 §:ssä tarkoitetun työaikapankin käytöstä, työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän työaikapankkiin säästämistä eristä sekä työaikapankkiin siirrettyjen erien pitämisestä vapaana.

Työntekijällä on pyynnöstään oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon häntä koskevista merkinnöistä. Työnantajan on pyydettyessä toimitettava työsuojeluviranomaiselle ja työntekijää edustavalle luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle tai muulle edustajalle jäljennös työaikakirjanpidosta, 11, 13 ja 36 §:n nojalla tehdyistä sopimuksista, 29 §:ssä tarkoitettua työajan tasoittumissuunnitelmasta ja 30 §:ssä tarkoitettua työvuoroluettelosta.

8 luku

Säännösten pakottavuus

33 §

Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla heikennetään työntekijälle tässä laissa säädettyjä etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu.

34 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys saavat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 5 §:n, 6 §:n 1 momentin

sekä 7 ja 9 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset saavat työehtosopimuksessa (*valtakunnallinen työehtosopimus*) sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

1) 4 §:ssä varallaolosta, ei kuitenkaan siitä, mitä varallaololla tarkoitetaan, eikä sen suhteesta työajaksi luettavaan aikaan;

2) 8 §:ssä tehtävistä, joissa yötyötä saadaan teettää, yötyöntekijän enimmäistyöajasta 24 tunnin aikana, yötyöajan tasoittumisesta ja sen sijoittumisesta kuitenkin siten, että se käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakson, johon sisältyy kello 24:n ja 05:n välinen aika;

3) 12 §:n 2 momentissa liukuvan työajan rajoista, enimmäiskertymästä ja seurantajakson pituudesta;

4) 15 §:n 2 momentissa lyhennettyä työaika koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta;

5) 17 §:ssä sunnuntaityötä koskevasta suostumuksesta;

6) 18 §:ssä enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen; teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä tasoittumisjakson pituus voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen;

7) 20 §:ssä lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta;

8) 21 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityöstä maksetun korvauksen antamisesta vapaa-aikana;

9) 22 §:ssä työehtosopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson;

10) 23 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta;

11) 24 §:ssä päivittäisistä tauoista;

12) 25 §:ssä vuorokausilevosta, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitettua korvaavasta lepoajasta;

13) 26 §:ssä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta;

14) 27 §:ssä viikkolevosta;

15) 28 §:n 1 momentissa viikkolevosta poikkeamisesta;

16) 29 §:ssä työajan tasoittumissuunnitelmasta;

17) 30 §:ssä työvuoroluettelosta.

Kun kyse on 2 §:n 2 momentissa tarkoitettujen moottoriajoneuvon kuljettajan työstä, edellä 2 momentin 2 ja 6 kohdista poiketen valtakunnallisessa työehtosopimuksessa voidaan sopia teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä:

1) 8 §:ssä säädetystä vuorokautisesta enimmäistyöajasta ja yötyöajan tasoittumisesta;

2) 18 §:n 1 momentissa säädetyn tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen;

3) 18 §:n 2 momentissa säädetystä viikoittaisen 60 tunnin enimmäistyöajan ylittämisestä.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 13 §:ssä tarkoitettua joustotyöaika vastavasta työajasta sekä 14 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia vastavasta järjestelystä tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan laissa tarkoitettuna työaikapankin sijasta ottaa käyttöön. Työehtosopimuksella ei saa kuitenkaan kieltää laissa tarkoitettua joustotyöajan eikä työaikapankin käyttämistä.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 5 §:ssä säädettyjen vuorokautisen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällöin työntekijälle on turvattava 25 §:ää vastaava korvaava lepoaika välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämisestä sairaalassa tai eläinsairaalassa päivystävien lääkärin osalta silloin, kun mainitun pykälän mukainen enimmäistyöaika ylittyy työpaikalla tapahtuvan varallaolon vuoksi. Enimmäistyöajan ylittävän työajan käytöstä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken työehtosopimuksessa määrättyjen edellytysten täyttyessä ja sopimuksessa määrättyissä rajoissa.

Edellä 1—4 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Määräyksiä saadaan noudattaa vielä työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, jossa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on kuitenkin oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevien määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä. Ilmoitus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

Mitä tässä säädetään työnantajasta ja valtakunnallisesta työnantajajyhdistyksestä, sovelletaan myös asianomaiseen valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, seurakuntaan, seurakuntaliittoon ja muuhun seurakuntien yhtymään, kirkon työmarkkinalaitokseen, ortodoksiseen kirkkoon sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. Tässä pykälässä tarkoitetun työ- ja virkaehtosopimuksen saavat tehdä eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa, Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa ja Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

35 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös tämän lain 34 §:n nojalla solmittuja työehtosopimuksen määräyksiä, ei kuitenkaan niitä 34 §:n 2 momentin nojalla sovittuja määräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista. Määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

36 §

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta

Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on sovittu mahdollisuudesta paikallisesti poiketa 5 §:n, 6 §:n 1 momentin taikka 7 tai 9 §:n säännöksistä tai keskimääräisen säännöllisen työajan tasoittumisjakson pidentämisestä, paikallinen sopimus on tehtävissä työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen sallimissa rajoissa ja noudattaen työehtosopimuksessa määrättyjä menettelytapamääräyksiä lukuun ottamatta työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä.

Paikallisen sopimuksen saavat tehdä työehtosopimuksessa määrätty osapuolet. Jos työehtosopimuksessa on paikallisen sopimuksen osapuoleksi määrätty luottamusmies, mutta tällaista ei ole valittu, sopimuksen saa henkilöstön puolesta tehdä työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä

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

37 §

Paikallisen sopimuksen tekeminen ja irtisanominen

Edellä 36 §:ssä tarkoitettu sopimus säännöllisestä työajasta on tehtävä kirjallisesti, jolleivät sopijapuolet pidä sitä tarpeettomana tai työehtosopimuksesta muuta johdu. Jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa, se on kuitenkin aina tehtävä kirjallisesti.

Työntekijöiden valitseman edustajan tekemä säännöllistä työaikaa koskeva 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.

Jos työehtosopimuksesta ei muuta johdu eikä paikallisessa sopimuksessa ole muusta sovittu, toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen. Toistaiseksi tehty säännöllistä työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

38 §

Korvausten maksaminen erillisenä korvauksena

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 20 §:ssä tarkoitettujen lisä- ja ylityökorvausten sekä sunnuntaityöstä maksettavan korvauksen maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena, jos kyse on työntekijästä:

- 1) jonka pääasiallisena tehtävänä on johtaa ja valvoa muiden työntekijöiden työtä; tai
- 2) joka on tehnyt 13 §:n mukaisen sopimuksen joustotyöstä.

Kuukausikorvausta koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti. Ellei muusta ole sovittu, sopimus voidaan irtisanoa päättymään seuraavan palkanmaksukauden päättyessä. Jos sopimus liittyy työsuhteessa noudatettavaan joustotyöaikaan, erillistä korvausta koskevan sopimuksen voimaolo päättyy viimeistään joustotyöaikaa koskevan sopimuksen päättyessä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että säännöllisen työajan ulkopuolella tehdystä aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettava korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena. Korvauksen tulee määrältään vastata 20 §:n mukaan määräytyvää ylityökorvausta.

9 luku

Erinäiset säännökset

39 §

Poikkeushupa

Aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan:

1) poiketa 5 §:n mukaista säännöllistä työaikaa ja 25 §:n mukaista vuorokausilepoa koskevista säännöksistä työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön siten, että työntekijälle 25 §:n mukaisten korvaavien lepoaikojen toteutuminen välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen turvataan;

2) käyttää jaksotyöaikaa myös muussa kuin 7 §:ssä tarkoitettussa tehtävässä silloin, kun se on työajan järjestelyiden kannalta välttämätöntä;

3) tehdä yötyötä työssä, joka on toiminnan luonteen vuoksi välttämätöntä tehdä yöllä ja jota ei voida vaikeuksista tehdä pelkästään päiväsaikaan;

HE 158/2018 vp

4) poiketa 30 §:ssä säädetystä velvollisuudesta laatia työvuoroluettelo, jos sen laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa.

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun luvan määräaikaisena eivätkä olosuhteet ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja 36 §:n 3 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

40 §

Kanneaika

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

Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästövapaaseen, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava 1 momentissa säädetystä poiketen vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa, tai oikeus korvaukseen raukeaa.

Työaikapankkiin talletettua vapaata koskeva kanne on työsuhteen jatkuessa pantava vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana pankkiin säästetty vapaa olisi lain tai sopimuksen mukaan tullut antaa. Kanneaika määräytyy tämän mukaisesti, vaikka työaikapankkia koskeva sopimus ei täyttäisi 14 §:ssä säädettyjä edellytyksiä.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt, tai saatava raukeaa.

41 §

Valtion virkamiesten työaikaosaataviin sovellettava kanneaika

Valtion virkamieslain (750/1994) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten työaikalakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuvien saatavien kanneaika määräytyy 40 §:ssä säädetystä poiketen mainitun lain mukaan.

42 §

Vuorokauden ja viikon vaihtuminen

Jollei toisin sovita, vuorokausi vaihtuu kello 24 ja viikko alkaa maanantaista.

43 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki, sen nojalla annetut säännökset, määräykset ja poikkeusluvut, tämän lain nojalla tehdyt työpaikalla yleisesti sovellettavat sopimukset sekä käytössä oleva työajan tasoittamissuunnitelma ja työvuoroluettelo työntekijöiden saatavilla.

44 §

Työaikaarikkomus

HE 158/2018 vp

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 18 §:ssä säädettyä enimmäistyöaikaa, 25—27 §:ssä säädettyjä vähimmäislepoaikoja taikka 30 §:ssä säädettyä työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevia säännöksiä, on tuomittava työaika rikkomuksesta sakkoon.

Työaika rikkomuksesta tuomitaan myös moottoriajoneuvon kuljettaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää tekemättä 31 §:ssä säädetyt merkinnät ajopäiväkirjaan tai ei pidä ajopäiväkirjaa mukanaan ajon aikana.

Vastuun kohdentumisesta työnantajan ja tämän edustajien kesken säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä.

45 §

Viittaukset eräisiin rangaistussäännöksiin

Rangaistus 32 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua työaika kirjauksen pitoa 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 ajo- ja lepoaika-asetuksen rikkomisesta säädetään liikenteen palveluista annetun lain (320/2017) VI osan 2 luvun 6 §:ssä.

46 §

Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten kuin työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

47 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista sekä 11, 13, 14 ja 36 §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia valvoo työsuojeluviranomainen.

10 luku

Voimaantulo

48 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tällä lailla kumotaan työaikalaki (605/1996).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työaikalakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

49 §

Siirtymäsäännös

Työnantaja saa teettää ylityötä tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työaikalain 19 §:ssä säädetyn enimmäismäärään tämän lain 18 §:ssä säädetyn asemesta, kunnes on kulunut vuosi tämän lain voimaan tulosta.

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaista yleissitovaa työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Tämän lain 38 §:ää sovelletaan vain tämän lain voimaan tulon jälkeen tehtyihin työsopimuksiin.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työaikalain 14 §:n 1 ja 3 momentin, 26 §:n 1 momentin 14 kohdan, 27 §:n 1 momentin tai 36 §:n perusteella myönnetty toistaiseksi voimassa olevat poikkeusluvut lakkaavat olemasta voimassa 12 kuukauden kuluttua tämän lain voimaan tulosta. Määräajan voimassa olevat poikkeusluvut ovat voimassa määräajan päättymiseen saakka.

Oikeus ennen tämän lain voimaan tuloa syntyneisiin saataviin raukeaa siten kuin tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työaikalain 38 §:ssä säädetään.

2.

Laki

puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain (218/1970) 3 §:n 2 momentti ja
lisätään lakiin uusi 3 a § seuraavasti:

3 a §

Työaikalain alaisten Puolustusvoimien virkamiesten työajasta on voimassa, mitä siitä on erikseen säädetty. Työaikalakia sovelletaan seuraavien Puolustusvoimien virkamiesten työssä:

- 1) ict-alalla operaattori;
- 2) hoitoalalla apulaisosastonhoitaja, osastonhoitaja, röntgenhoitaja, sairaala-apulainen, sairaanhoitaja, erikoissairaanhoitaja, hammashoitaja, suuhygienisti, laboratoriohoitaja, lääkintävahtimestari, terveydenhoitaja ja välinehuoltaja;
- 3) laboratorio- ja kuvausalalla laborantti, laboratorioteknikko, laboratoriomestari, valokuva-tekniikko, valokuvalaborantti ja valokuvaaja;
- 4) teknisellä alalla asentaja, tekniikko, vanhempi asentaja, sähköasentaja, viestittäjä, viestittäjien valvoja ja yliasentaja;
- 5) poliisialalla ylietsivä ja rikostutkija;
- 6) varastoalalla varastonhoitaja, varastomies, varastomestari, työnjohtaja ja ompelija;
- 7) kiinteistö- ja vartiointialalla vahtimestari, vanhempi vahtimestari, vartiomies ja huoltomies;
- 8) kuljetusalalla autonkuljettaja.

Työaikalakia sovelletaan 1 momentissa tarkoitettuun työhön edelleen, vaikka viran nimi muutetaan tehtäviä laadultaan olennaisesti muuttamatta.

Sen estämättä, mitä edellä tässä pykälässä säädetään, työaikalain alaisten virkamiesten työaikaan sovelletaan sotilaallisissa harjoituksissa ja poikkeuksellisissa oloissa samoja työaika-säännöksiä kuin tämän lain alaisiin Puolustusvoimien virkamiehiin.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

3.

Laki

työsopimuslain 11 a luvun 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 11 a luvun 9 §:n 1 momentin 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 451/2012, seuraavasti:

11 a luku

Työnantajien yhteisvastuu palkattaessa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä

9 §

Toimeksiantajan vastuu työntekijän saatavista

Jos 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän työnantaja on alihankkija, tämän välitön toimeksiantaja on velvollinen yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa maksamaan alihankkijan palveluksessa olleen työntekijän seuraavat saatavat:

2) työaikalain (/) 20 §:ssä säädettyt lisä- ja ylityökorvaukset sekä sunnuntaityön korotettu palkka;

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

4.

Laki

vuosilomalain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 2 § seuraavasti:

2 §

Soveltamisalarajaukset

Tätä lakia ei sovelleta työhön, joka on työnantajan toiminnan luonteen vuoksi vuosittain keskeytyneenä ja jossa työntekijöillä on 30 §:ssä tarkoitetun sopimuksen perusteella oikeus vähintään tässä laissa säädettyä vuosilomaa vastaavaan palkalliseen vapaaseen.

Työnantajan perheenjäsenellä, silloin kun työnantajan palveluksessa ei ole perheenjäsenen lisäksi muita työntekijöitä, on vuosiloman ja vuosilomapalkan asemesta oikeus 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen ja 16 §:ssä tarkoitettuun lomakorvaukseen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

5.

Laki

työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 4 §:n 1 momentin 1 kohta, 6 §:n 1 momentin 1 kohta sekä 9, 33 ja 39 § seuraavasti:

4 §

Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:

1) työaikalain (/) 3 ja 4 luvun säännöllistä työaikaa, 5 luvun säännöllisen työajan ylittämistä ja sunnuntaityötä sekä 6 luvun lepoaikoja sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä;

6 §

Tavaran ensimmäistä kokoamis- ja asennustyötä koskevat poikkeukset

Ammatti- tai erikoistyöntekijän suorittamaan tavaran sellaiseen ensimmäiseen kokoamis- tai asennustyöhön, joka muodostaa olennaisen osan tavaran toimitussopimuksesta ja on välttämättömän toimitetun tavaran saattamiseksi käyttökuntoon ja jossa työntekijän lähetettyä olo kestää enintään kahdeksan päivää, ei sovelleta palkallista vähimmäisvuosilomaa ja -palkkaa koskevia:

1) työaikalain 20—23 §:n ja leipomotyölain 5 §:n säännöksiä;

9 §

Työaika-asiakirjat ja vuosilomakirjanpito

Lähetävän yrityksen on noudatettava, mitä työaikalain 31 ja 32 §:ssä ja 39 §:n 1 momentin 4 kohdassa säädetään työaika-asiakirjoista ja vuosilomalain 29 §:ssä vuosilomakirjanpidosta.

HE 158/2018 vp

Lähtävänä yrityksen tulee lisäksi noudattaa, mitä työaikalain 29 ja 30 §:ssä säädetään, tai muuta työntekijälle samantasoisien suojan turvaavaa menettelyä.

33 §

Korvauksen ja hyvityksen vaatimista koskevat kanneajat eräissä tapauksissa

Edellä 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuja korvauksia koskeva kanne on nostettava työaikalain 40 §:ssä säädettyssä määräajassa. Edellä 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuja korvauksia koskeva kanne on nostettava vuosilomalain 34 §:ssä säädettyssä määräajassa.

Hyvitystä tai muuta korvausta koskeva kanne, joka perustuu tasa-arvolain 8, 8 a tai 8 d §:ssä kiellettyyn syrjintään, on nostettava mainitun lain 12 §:n 2 ja 3 momentissa säädettyssä määräajassa. Hyvitystä tai muuta korvausta koskeva kanne, joka perustuu yhdenvertaisuuslaissa kiellettyyn syrjintään, on nostettava mainitun lain 26 §:ssä säädettyssä määräajassa.

39 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus työrikoksista säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvussa, rangaistus työaika-rikkomuksesta säädetään työaikalain 44 §:ssä ja rangaistus vuosilomarikkomuksesta säädetään vuosilomalain 38 §:ssä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

6.

Laki

työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 ja 9 §, sellaisina kuin ne ovat, 7 § osaksi laissa 1004/2014 ja 9 § laissa 1527/2009, seuraavasti:

7 §

Lausunnon antaminen

Työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain (/), vuosilomalain (162/2005) työturvallisuuslain (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia (335/2007).

Lausuntopyyntö on esitettävä kirjallisesti.

9 §

Aluehallintovirastojen poikkeuslupa-asiat

Aluehallintovirasto voi myöntää hakemuksesta poikkeuksia työaikalain 39 §:n ja nuorista työntekijöistä annetun lain 15 §:n perusteella.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

7.

Laki

nuorista työntekijöistä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 4 §:n 1 momentti, 5 § ja 11 §:n 3 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 4 §:n 1 momentti ja 5 § osaksi laissa 754/1998, seuraavasti:

4 §

Säännöllinen työaika

Viisitoista vuotta täyttäneen henkilön säännöllinen työaika saa olla enintään yhtä pitkä kuin 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden säännöllinen työaika samassa työssä. Ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitetussa oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan tietopuoliseen koulutukseen kuluva aika ja työaika yhteensä ei saa ylittää kahdeksaa tuntia vuorokaudessa eikä 40 tuntia viikossa.

5 §

Ylityö ja hätätyö

Viisitoista vuotta täyttänyttä henkilöä saa hänen suostumuksellaan pitää vuorokautisen säännöllisen työajan tai muun säännöllisen työajan lisäksi tehtävässä ylityössä enintään 80 tuntia kalenterivuodessa.

Alle 15-vuotiasta ei saa pitää ylityössä eikä hätätyössä. Viisitoista vuotta täyttänyttä saa pitää hätätyössä työaikalain (/) 19 §:ssä säädetyin edellytyksin vain, jos hätätyön teettämiseen ei ole käytettävissä 18 vuotta täyttänyttä. Jos nuoren työntekijän 8 §:ssä säädettyä lepoaikaa on lyhennetty hätätyötä tehtäessä, nuorelle on annettava korvaava lepoaika mahdollisimman nopeasti, kuitenkin kolmen viikon kuluessa hätätyön päättymisestä.

11 §

Terveystarkastus

Erityisen sairastumisen vaaran aiheuttavassa työssä on terveystarkastusten järjestämisessä lisäksi noudatettava, mitä työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tai sen nojalla säädetään tai määrätään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____ .

8.

Laki

työttömyysturvalain 4 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysturvalain (1290/2002) 4 luvun 3 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1439/2011, seuraavasti:

4 luku

Soviteltu ja vähennetty työttömyysetuus

3 §

Rajoitukset

Työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen, jos hänen työaikansa 1 §:n 2 kohdassa ja 1 a §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa kalenteriviikon tarkastelujakson aikana tai 1 §:n 1 ja 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa sovittelujakson aikana ylittää 80 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, vertailu tehdään työaikalain (/) 3 luvussa tarkoitettuun, lakiin perustuvaan säännölliseen työaikaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____ .

9.

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 4 luvun 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 4 luvun 8 §:n 4 ja 7 momentti seuraavasti:

4 luku

Tieto- ja neuvontapalvelut, asiantuntija-arvioinnit, ammatinvalinta- ja uraohjaus sekä valmennus ja kokeilu

8 §

Oikeusasema sekä vastuu työturvallisuudesta ja tietosuojasta

Työkokeilussa sovelletaan työaikalain (/) 24 §:n säännöksiä päivittäisistä tauoista ja 30 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta.

Rangaistus työturvallisuusrikkomuksesta säädetään työturvallisuuslain 63 §:ssä. Rangaistus työaika-rikkomuksesta säädetään työaikalain 44 §:ssä. Rangaistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 24 §:ssä. Rangaistus syrjinnästä, työsyrynnästä, kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, työturval-lisuusrikkomuksesta, henkilörekisteririkoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkarikoksista säädetään rikos-laissa (39/1889).

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____ .

10.

Laki

kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 14 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain (189/2001) 14 §:n 1 momentti seu-raavasti:

14 §

Kuntouttavan työtoiminnan rajoitukset

Kuntouttavaan työtoimintaan henkilö voi osallistua enintään 230 päivänä 12 kuukauden ai-kana. Toimintaan sovelletaan työaikalain (/) 5 §:n 1 momentissa tarkoitettua yleistyöaikaa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____ .

11.

Laki

sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:n ja 14 luvun 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

HE 158/2018 vp

muutetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 11 §:n 4 momentti ja 14 luvun 4 §, sellaisina kuin ne ovat 8 luvun 11 §:n 4 momentti laissa 972/2013 ja 14 luvun 4 § laissa 1342/2016, seuraavasti:

8 luku

Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha

11 §

Oikeus osasairauspäivärahaan

Kokoaikatyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jossa työntekijän työaika on asianomaisella alalla normaalisti sovellettavan kokoaikaisen työntekijän säännöllisen työajan pituinen. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, vertailu tehdään työaikalain (/) 3 luvussa tarkoitettuun, lakiin perustuvaan säännölliseen työaikaan. Jos työntekijä työskentelee samanaikaisesti kahdessa tai useammassa osa-aikaisessa työsuhteessa, työskentelyä pidetään kokoaikaisena, jos yhteenlaskettu työaika on vähintään 35 tuntia viikossa.

14 luku

Vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista

4 §

Oikeus korvaukseen vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista

Naispuolisen työntekijän työnantajalle maksetaan 2 500 euron kertakorvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista. Korvaus on raskaus- tai adoptiokohtainen ja sen saamisen edellytyksenä on, että työntekijälle on maksettu äitiysrahaa tai adoptioäidin vanhempainrahaa sekä että työnantaja on samaan raskauteen tai adoptioon perustuen maksanut äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden aikana työehtosopimuksen taikka työsopimuksen perusteella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta. Lisäksi edellytetään, että työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden tai adoptioäidin vanhempainrahakauden alkua ja se perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen. Vuoden määräaika voi täytyä myös kahden tai useamman toisiaan välittömästi seuraavan määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Työntekijän työajan on oltava äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden alkaessa vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta. Jos työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, työajan on oltava vähintään 80 prosenttia työaikalain 3 luvussa tarkoitetusta lakiin perustuvasta säännöllisestä työajasta. Mitä tässä pykälässä säädetään työehtosopimuksesta ja työsuhteesta, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen ja virkasuhteeseen.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

12.

Laki

puolustusvoimista annetun lain 44 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan puolustusvoimista annetun lain (551/2007) 44 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 509/2013, seuraavasti:

44 §

Palvelukseen ilmoittautuminen

Virkamiehen varallaovelvollisuudesta säädetään työaikalain (/) 4 §:n 3 momentissa ja velvollisuudesta suostua lisä- tai ylityön tekemiseen mainitun lain 17 §:n 6 momentissa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

13.

Laki

valmiuslain 93 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valmiuslain (1552/2011) 93 §:n 1 momentin 1 kohta seuraavasti:

93 §

Palvelussuhteen ehdoista poikkeaminen

Maanpuolustuksen, väestön terveydenhuollon, toimeentulon tai turvallisuuden taikka maan talouselämän turvaamisen välttämättä edellyttäessä työajan pidentämistä tai työajan poikkeavaa sijoittelua 3 §:n 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa saadaan tilapäisesti poiketa:
1) työaikalain (/) lepoaikoja ja ylityötä koskevista säännöksistä;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

14.

Laki

ammattillisesta koulutuksesta annetun lain 77 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

HE 158/2018 vp

muutetaan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 77 §:n 2 momentti seuraavasti:

77 §

Työntekijöitä ja viranhaltijoita koskevan lainsäädännön soveltaminen

Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa sovelletaan yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) sekä nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) säännöksiä työajasta ja työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Opiskelijan työaika saa olla enintään kyseisellä työpaikalla noudatettava säännöllinen työaika. Lisäksi opiskelijan työssä sovelletaan työaikalain (/) säännöksiä päivittäisistä tauoista, vuorokausilevosta, viikkolevosta sekä työvuoroluettelosta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

15.

Laki

eläintautilain 88 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan eläintautilain (441/2013) 88 §:n 2 momentti seuraavasti:

88 §

Työvelvolliset laajan eläintautiepidemian sattuessa

Edellä tarkoitettuun tehtävään määrättyyn henkilöön sovelletaan, mitä 87 §:n 4 momentissa säädetään valtuutetusta tarkastajasta. Tehtävissä sovelletaan lisäksi työaikalakia (/), vuosilomalakia (162/2005), työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001), työtapaturma- ja ammattitautilakia (459/2015) ja julkisten alojen eläkelakia (81/2016) sekä soveltuvin osin työsopimuslain (55/2001) säännöksiä työntekijän ja työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista. Työvelvollisella ei ole oikeutta päästä tehtäviensä suorittamiseksi pysyväisluonteiseen asumiseen käytettäviin tiloihin.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 27 päivänä syyskuuta 2018

Pääministeri

HE 158/2018 vp

Juha Sipilä

Työministeri Jari Lindström

2.

Laki

puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain (218/1970) 3 §:n 2 momentti ja
lisätään lakiin uusi 3 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

3 §

Työaikalain alaisten virkamiesten työajasta on voimassa, mitä siitä on erikseen säädetty.

(kumotaan)

3 a §

Työaikalain alaisten Puolustusvoimien virkamiesten työajasta on voimassa, mitä siitä on erikseen säädetty. Työaikalakia sovelletaan seuraavien Puolustusvoimien virkamiesten työssä:

- 1) ict-alalla operaattori;*
- 2) hoitoalalla apulaisosastonhoitaja, osastonhoitaja, röntgenhoitaja, sairaalaapulainen, sairaanhoitaja, erikoissairaanhoitaja, hammashoitaja, suuhygienisti, laboratoriohoitaja, lääkintävahtimestari, terveydenhoitaja ja välinehuoltaja;*
- 3) laboratorio- ja kuvausalalla laborantti, laborioteknikko, laboriomiestari, valokuvateknikko, valokuvaborantti ja valokuvaaja;*
- 4) teknisellä alalla asentaja, teknikko, vanhempi asentaja, sähköasentaja, viestittäjä, viestittäjien valvoja ja yliasentaja;*
- 5) poliisialalla ylietsivä ja rikostutkija;*
- 6) varastoalalla varastonhoitaja, varastomies, varastomestari, työnjohtaja ja ompelija;*
- 7) kiinteistö- ja vartiointialalla vahtimestari, vanhempi vahtimestari, vartiomies ja huoltomies;*
- 8) kuljetusalalla autonkuljettaja.*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Työaikalakia sovelletaan 1 momentissa tarkoitettuun työhön edelleen, vaikka viran nimi muutetaan tehtäviä laadultaan olennaisesti muuttamatta.

Sen estämättä, mitä edellä tässä pykälässä säädetään, työaikalain alaisten virkamiesten työaikaan sovelletaan sotilaallisissa harjoituksissa ja poikkeuksellisissa oloissa samoja työaikasäännöksiä kuin tämän lain alaisiin Puolustusvoimien virkamiehiin.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 20 .*

3.

Laki

työsopimuslain 11 a luvun 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 11 a luvun 9 §:n 1 momentin 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 451/2012, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 a luku

11 a luku

**Työnantajien yhteisvastuu palkattaessa
laittomasti maassa oleskelevia työntekijöi-
tä**

**Työnantajien yhteisvastuu palkattaessa
laittomasti maassa oleskelevia työntekijöi-
tä**

9 §

9 §

*Toimeksiantajan vastuu työntekijän saatavis-
ta*

*Toimeksiantajan vastuu työntekijän saatavis-
ta*

Jos 1 §:ssä tarkoitettun työntekijän työnantaja on alihankkija, tämän välitön toimeksiantaja on velvollinen yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa maksamaan alihankkijan palveluksessa olleen työntekijän seuraavat saatavat:

Jos 1 §:ssä tarkoitettun työntekijän työnantaja on alihankkija, tämän välitön toimeksiantaja on velvollinen yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa maksamaan alihankkijan palveluksessa olleen työntekijän seuraavat saatavat:

2) työaikalain (605/1996) 22 §:ssä säädetty lisä- ja ylityökorvaukset sekä 33 §:ssä säädetty sunnuntaityön korotettu palkka;

2) työaikalain (/) 20 §:ssä säädetty lisä- ja ylityökorvaukset sekä sunnuntaityön korotettu palkka;

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan _____
päivänä kuu-
ta 20 .

4.

Laki

vuosilomalain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 2 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

2 §

Soveltamisalarajaukset

Soveltamisalarajaukset

Tätä lakia ei sovelleta työhön, joka on työnantajan toiminnan luonteen vuoksi vuosittain keskeytyneenä ja jossa työntekijöillä on 30 §:ssä tarkoitetun sopimuksen perusteella oikeus vähintään tässä laissa säädettyä vuosilomaa vastaavaan palkalliseen vapaaseen.

Työaikalain (605/1996) 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetulla kotityöntekijällä on vuosiloman ja vuosilomapalkan asemesta oikeus tämän lain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen ja 16 §:ssä tarkoitettuun lomakorvaukseen. Sama koskee työnantajan perheenjäseniä silloin, kun työnantajan palveluksessa ei ole perheenjäsenten lisäksi muita työntekijöitä.

Tätä lakia ei sovelleta työhön, joka on työnantajan toiminnan luonteen vuoksi vuosittain keskeytyneenä ja jossa työntekijöillä on 30 §:ssä tarkoitetun sopimuksen perusteella oikeus vähintään tässä laissa säädettyä vuosilomaa vastaavaan palkalliseen vapaaseen.

Työnantajan perheenjäsenellä, silloin kun työnantajan palveluksessa ei ole perheenjäsenen lisäksi muita työntekijöitä, on vuosiloman ja vuosilomapalkan asemesta oikeus 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen ja 16 §:ssä tarkoitettuun lomakorvaukseen.

Tämä laki tulee voimaan _____
päivänä kuu-
ta 20 .

5.

Laki

työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 4 §:n 1 momentin 1 kohta, 6 §:n 1 momentin 1 kohta sekä 9, 33 ja 39 § seuraavasti:

<i>Voimassa oleva laki</i>	<i>Ehdotus</i>
4 §	4 §
<i>Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat</i>	<i>Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat</i>
<p>Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:</p> <p>1) työaikalain (605/1996) 4—14 ja 16—33 §:n sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä;</p>	<p>Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:</p> <p>1) työaikalain (/) 3 ja 4 luvun säännöllistä työaikaa, 5 luvun säännöllisen työajan ylittämistä ja sunnuntaityötä sekä 6 luvun lepoaikoja sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä;</p>
-----	-----
6 §	6 §
<i>Tavaran ensimmäistä kokoamis- ja asennustyötä koskevat poikkeukset</i>	<i>Tavaran ensimmäistä kokoamis- ja asennustyötä koskevat poikkeukset</i>
<p>Ammatti- tai erikoistyöntekijän suorittamaan tavaran sellaiseen ensimmäiseen kokoamis- tai asennustyöhön, joka muodostaa olennaisen osan tavaran toimitussopimuksesta ja on välttämätön toimitetun tavaran saatamiseksi käyttökuntoon ja jossa työntekijän lähetettynä olo kestää enintään kahdeksan kalenteripäivää, ei sovelleta palkallista vähimmäisvuosilomaa ja -palkkaa koskevia:</p> <p>1) työaikalain 22—25 §:n sekä 33 §:n 2 ja 3 momentin ja leipomotyölain 5 §:n säännöksiä;</p>	<p>Ammatti- tai erikoistyöntekijän suorittamaan tavaran sellaiseen ensimmäiseen kokoamis- tai asennustyöhön, joka muodostaa olennaisen osan tavaran toimitussopimuksesta ja on välttämätön toimitetun tavaran saatamiseksi käyttökuntoon ja jossa työntekijän lähetettynä olo kestää enintään kahdeksan päivää, ei sovelleta palkallista vähimmäisvuosilomaa ja -palkkaa koskevia:</p> <p>1) työaikalain 20—23 §:n ja leipomotyölain 5 §:n säännöksiä;</p>
-----	-----
9 §	9 §
<i>Työaika-asiakirjat ja vuosilomakirjanpito</i>	<i>Työaika-asiakirjat ja vuosilomakirjanpito</i>

HE 158/2018 vp

Voimassa oleva laki

Lähetettävän yrityksen on noudatettava, mitä työaikalain 36, 37 ja 37 a §:ssä säädetään työaika-asiakirjoista ja vuosilomalain 29 §:ssä vuosilomakirjanpidosta. Lähetettävän yrityksen tulee lisäksi noudattaa, mitä työaikalain 34 ja 35 §:ssä säädetään, tai muuta työntekijälle samantasoisien suojan turvaavaa menettelyä.

33 §

Korvauksen ja hyvityksen vaatimista koskevat kanneajat eräissä tapauksissa

Edellä 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuja korvauksia koskeva kanne on nostettava työaikalain 38 §:ssä säädettyssä määräajassa. Edellä 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuja korvauksia koskeva kanne on nostettava vuosilomalain 34 §:ssä säädettyssä määräajassa.

Hyvitystä tai muuta korvausta koskeva kanne, joka perustuu tasa-arvolain 8, 8 a tai 8 d §:ssä kiellettyyn syrjintään, on nostettava mainitun lain 12 §:n 2 ja 3 momentissa säädettyssä määräajassa. Hyvitystä tai muuta korvausta koskeva kanne, joka perustuu yhdenvertaisuuslaissa kiellettyyn syrjintään, on nostettava mainitun lain 26 §:ssä säädettyssä määräajassa.

39 §

Viittaus rikoslakiin

Rangaistus työrikoksista säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvussa, rangaistus työaika-rikkomuksesta säädetään työaikalain 42 §:ssä ja rangaistus vuosilomarikkomuksesta säädetään vuosilomalain 38 §:ssä.

Ehdotus

Lähetettävän yrityksen on noudatettava, mitä työaikalain 31 ja 32 §:ssä ja 39 §:n 1 momentin 4 kohdassa säädetään työaika-asiakirjoista ja vuosilomalain 29 §:ssä vuosilomakirjanpidosta. Lähetettävän yrityksen tulee lisäksi noudattaa, mitä työaikalain 29 ja 30 §:ssä säädetään, tai muuta työntekijälle samantasoisien suojan turvaavaa menettelyä.

33 §

Korvauksen ja hyvityksen vaatimista koskevat kanneajat eräissä tapauksissa

Edellä 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuja korvauksia koskeva kanne on nostettava työaikalain 40 §:ssä säädettyssä määräajassa. Edellä 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuja korvauksia koskeva kanne on nostettava vuosilomalain 34 §:ssä säädettyssä määräajassa.

Hyvitystä tai muuta korvausta koskeva kanne, joka perustuu tasa-arvolain 8, 8 a tai 8 d §:ssä kiellettyyn syrjintään, on nostettava mainitun lain 12 §:n 2 ja 3 momentissa säädettyssä määräajassa. Hyvitystä tai muuta korvausta koskeva kanne, joka perustuu yhdenvertaisuuslaissa kiellettyyn syrjintään, on nostettava mainitun lain 26 §:ssä säädettyssä määräajassa.

39 §

Viittaus rikoslakiin

Rangaistus työrikoksista säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvussa, rangaistus työaika-rikkomuksesta säädetään työaikalain 44 §:ssä ja rangaistus vuosilomarikkomuksesta säädetään vuosilomalain 38 §:ssä.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 20 .*

6.

Laki

työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 § ja 9 §, sellaisina kuin ne ovat, 7 § osaksi laissa 1004/2014 ja 9 § laissa 1527/2009, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 §

7 §

Lausunnon antaminen

Lausunnon antaminen

Työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain (605/1996), vuosilomalain (162/2005), työturvallisuuslain (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia (335/2007).

Lausuntopyyntö on esitettävä kirjallisesti.

Työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain (/), vuosilomalain (162/2005) työturvallisuuslain (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia (335/2007).

Lausuntopyyntö on esitettävä kirjallisesti.

9 §

9 §

Aluehallintovirastojen poikkeuslupa-asiat

Aluehallintovirastojen poikkeuslupa-asiat

Aluehallintovirasto voi myöntää hakemuksesta poikkeuksia seuraavien säännösten perusteella:

- 1) työaikalain 14 §:n 1 ja 3 momentti;
- 2) työaikalain 26 §:n 1 momentin 14 kohta;
- 3) työaikalain 27 §:n 1 momentti;
- 4) työaikalain 36 §:n 1 momentti;
- 5) nuorista työntekijöistä annetun lain 15 §.

Aluehallintovirasto voi myöntää hakemuksesta poikkeuksia työaikalain 39 §:n ja nuorista työntekijöistä annetun lain 15 §:n perusteella.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuu-
ta 20 .

7.

Laki**nuorista työntekijöistä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 4 §:n 1 momentti, 5 § ja 11 §:n 3 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 4 §:n 1 momentti ja 5 § osaksi laissa 754/1998, seuraavasti:

<i>Voimassa oleva laki</i>	<i>Ehdotus</i>
4 §	4 §
<i>Säännöllinen työaika</i>	<i>Säännöllinen työaika</i>
<p>Viisitoista vuotta täyttäneen henkilön säännöllinen työaika saa olla enintään yhtä pitkä kuin 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden säännöllinen työaika samassa työssä. Oppisopimuskoulutuksesta annetussa laissa (1605/1992) tarkoitetussa oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan tietopuoliseen koulutukseen kuluva aika ja työaika yhteensä ei saa ylittää kahdeksaa tuntia vuorokaudessa eikä 40 tuntia viikossa.</p>	<p>Viisitoista vuotta täyttäneen henkilön säännöllinen työaika saa olla enintään yhtä pitkä kuin 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden säännöllinen työaika samassa työssä <i>ammattillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017)</i> tarkoitetussa oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan tietopuoliseen koulutukseen kuluva aika ja työaika yhteensä ei saa ylittää kahdeksaa tuntia vuorokaudessa eikä 40 tuntia viikossa.</p>
-----	-----
5 §	5 §
<i>Ylityö ja hätätyö</i>	<i>Ylityö ja hätätyö</i>
<p>Viisitoista vuotta täyttänyttä henkilöä saa hänen suostumuksellaan pitää vuorokautisen säännöllisen työajan tai muun säännöllisen työajan lisäksi tehtävässä ylityössä enintään 80 tuntia kalenterivuodessa.</p> <p>Alle 15-vuotiasta ei saa pitää ylityössä eikä hätätyössä. Viisitoista vuotta täyttänyttä saa pitää hätätyössä työaikalain (605/1996) 21 §:ssä säädetyn edellytyksin vain, jos hätätyön teettämiseen ei ole käytettävissä yli 18 vuotta täyttänyttä. Jos nuoren työntekijän 8 §:ssä säädettyä lepoaikaa on lyhennetty hätätyötä tehtäessä, nuorelle on annettava korvaava lepoaika mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin kolmen viikon kuluessa.</p>	<p>Viisitoista vuotta täyttänyttä henkilöä saa hänen suostumuksellaan pitää vuorokautisen säännöllisen työajan tai muun säännöllisen työajan lisäksi tehtävässä ylityössä enintään 80 tuntia kalenterivuodessa.</p> <p>Alle 15-vuotiasta ei saa pitää ylityössä eikä hätätyössä. Viisitoista vuotta täyttänyttä saa pitää hätätyössä työaikalain (/) 19 §:ssä säädetyn edellytyksin vain, jos hätätyön teettämiseen ei ole käytettävissä yli 18 vuotta täyttänyttä. Jos nuoren työntekijän 8 §:ssä säädettyä lepoaikaa on lyhennetty hätätyötä tehtäessä, nuorelle on annettava korvaava lepoaika mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin kolmen viikon kuluessa.</p>

HE 158/2018 vp

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 §

11 §

Terveystarkastus

Terveystarkastus

Erityisen sairastumisen vaaran aiheuttavassa työssä on terveystarkastusten järjestämisessä lisäksi noudatettava, mitä työterveyshuoltolaissa (743/78) tai sen nojalla säädetään tai määrätään.

Erityisen sairastumisen vaaran aiheuttavassa työssä on terveystarkastusten järjestämisessä lisäksi noudatettava, mitä työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tai sen nojalla säädetään tai määrätään.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 20 .*

8.

Laki

työttömyysturvalain 4 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysturvalain (1290/2002) 4 luvun 3 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1439/2011, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 luku

4 luku

Sovitelu ja vähennetty työttömyysetuus

Sovitelu ja vähennetty työttömyysetuus

3 §

3 §

Rajoitukset

Rajoitukset

Työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen, jos hänen työaikansa 1 §:n 2 kohdassa ja 1 a §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa kalenteriviikon tarkastelujakson aikana tai 1 §:n 1 ja 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa sovittelujakson aikana ylittää 80 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, vertailu tehdään työaikalain (605/1996) 3 luvussa tarkoitettuun säännölliseen työaikaan.

Työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen, jos hänen työaikansa 1 §:n 2 kohdassa ja 1 a §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa kalenteriviikon tarkastelujakson aikana tai 1 §:n 1 ja 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa sovittelujakson aikana ylittää 80 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, vertailu tehdään työaikalain (/) 3 luvussa tarkoitettuun säännölliseen työaikaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

ta 20 .

9.

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 4 luvun 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 4 luvun 8 §:n 4 ja 7 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 luku

4 luku

Tieto- ja neuvontapalvelut, asiantuntija-arvioinnit, ammatinvalinta- ja uraohjaus sekä valmennus ja kokeilu

Tieto- ja neuvontapalvelut, asiantuntija-arvioinnit, ammatinvalinta- ja uraohjaus sekä valmennus ja kokeilu

8 §

8 §

Oikeusasema sekä vastuu työturvallisuudesta ja tietosuojasta

Oikeusasema sekä vastuu työturvallisuudesta ja tietosuojasta

Työkokeilussa sovelletaan työaikalain (605/1996) 28 §:n säännöksiä päivittäisistä lepoajoista sekä 35 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta.

Työkokeilussa sovelletaan työaikalain (/) 24 §:n säännöksiä päivittäisistä tauoista sekä 30 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta.

Rangaistus työturvallisuusrikkomuksesta säädetään työturvallisuuslain 63 §:ssä. Rangaistus työaika-rikkomuksesta säädetään työaikalain 42 §:ssä. Rangaistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 24 §:ssä. Rangaistus syrjinnästä, työsyrynnästä, kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, työturvallisuusrikoksesta, henkilörekisteririkoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkarikoksista säädetään rikoslaisissa (39/1889).

Rangaistus työturvallisuusrikkomuksesta säädetään työturvallisuuslain 63 §:ssä. Rangaistus työaika-rikkomuksesta säädetään työaikalain 44 §:ssä. Rangaistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 24 §:ssä. Rangaistus syrjinnästä, työsyrynnästä, kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, työturvallisuusrikoksesta, henkilörekisteririkoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkarikoksista säädetään rikoslaisissa (39/1889).

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-

HE 158/2018 vp

Voimassa oleva laki

Ehdotus

ta 20 .

10.

Laki

kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 14 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain (189/2001) 14 §:n 1 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

14 §

14 §

Kuntouttavan työtoiminnan rajoitukset

Kuntouttavan työtoiminnan rajoitukset

Kuntouttavaan työtoimintaan henkilö voi osallistua enintään 230 päivänä 12 kuukauden aikana. Toimintaan sovelletaan työaikalain (605/1996) 6 §:n 1 momentin yleissäännöstä säännöllisestä työstä.

Kuntouttavaan työtoimintaan henkilö voi osallistua enintään 230 päivänä 12 kuukauden aikana. Toimintaan sovelletaan työaikalain (/) 5 §:n 1 momentissa tarkoitettua yleistyöaikaa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 20 .

11.

Laki

sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:n ja 14 luvun 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 11 §:n 4 momentti ja 14 luvun 4 §, sellaisina kuin ne ovat 8 luvun 11 §:n 4 momentti laissa 972/2013 ja 14 luvun 4 § laissa 1342/2016, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

8 luku

8 luku

Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha

Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha

11 §

11 §

Voimassa oleva laki

Ehdotus

*Oikeus osasairauspäivärahaan**Oikeus osasairauspäivärahaan*

Kokoaikatyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jossa työntekijän työaika on asianomaisella alalla normaalisti sovellettavan kokoaikaisen työntekijän säännöllisen työajan pituinen. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, vertailu tehdään työaikalain (605/1996) 3 luvussa tarkoitettuun säännölliseen työaikaan. Jos työntekijä työskentelee samanaikaisesti kahdessa tai useammassa osa-aikaisessa työsuhteessa, työskentelyä pidetään kokoaikaisena, jos yhteenlaskettu työaika on vähintään 35 tuntia viikossa.

Kokoaikatyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jossa työntekijän työaika on asianomaisella alalla normaalisti sovellettavan kokoaikaisen työntekijän säännöllisen työajan pituinen. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, vertailu tehdään työaikalain (/) 3 luvussa tarkoitettuun, *lakiin perustuvaan* säännölliseen työaikaan. Jos työntekijä työskentelee samanaikaisesti kahdessa tai useammassa osa-aikaisessa työsuhteessa, työskentelyä pidetään kokoaikaisena, jos yhteenlaskettu työaika on vähintään 35 tuntia viikossa.

14 luku

14 luku

Vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista

Vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista

4 §

4 §

Oikeus korvaukseen vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista

Oikeus korvaukseen vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista

Naispuolisen työntekijän työnantajalle maksetaan 2 500 euron kertakorvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista. Korvaus on raskaus- tai adoptiokohtainen ja sen saamisen edellytyksenä on, että työntekijälle on maksettu äitiysrahaa tai adoptioäidin vanhempainrahaa sekä että työnantaja on samaan raskauteen tai adoptioon perustuen maksanut äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden aikana työehtosopimuksen taikka työsopimuksen perusteella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta. Lisäksi edellytetään, että työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden tai adoptioäidin vanhempainrahakauden alkua ja se perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen. Vuoden määräaika voi täytyä myös kahden tai useamman toisiaan välittömästi seuraavan määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Työntekijän työajan on oltava äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden alkaessa vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työnte-

Naispuolisen työntekijän työnantajalle maksetaan 2 500 euron kertakorvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista. Korvaus on raskaus- tai adoptiokohtainen ja sen saamisen edellytyksenä on, että työntekijälle on maksettu äitiysrahaa tai adoptioäidin vanhempainrahaa sekä että työnantaja on samaan raskauteen tai adoptioon perustuen maksanut äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden aikana työehtosopimuksen taikka työsopimuksen perusteella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta. Lisäksi edellytetään, että työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden tai adoptioäidin vanhempainrahakauden alkua ja se perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen. Vuoden määräaika voi täytyä myös kahden tai useamman toisiaan välittömästi seuraavan määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Työntekijän työajan on oltava äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden alkaessa vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työnte-

HE 158/2018 vp

Voimassa oleva laki

kijän säännöllisestä työajasta. Jos työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, työajan on oltava vähintään 80 prosenttia työaikalain (605/1996) 3 luvussa tarkoitettua säännöllisestä työajasta. Mitä tässä pykälässä säädetään työehtosopimuksesta ja työsuhteesta, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen ja virkasuhteeseen.

Ehdotus

kijän säännöllisestä työajasta. Jos työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, työajan on oltava vähintään 80 prosenttia *työaikalain* 3 luvussa tarkoitettua *lakiin perustuvasta* säännöllisestä työajasta. Mitä tässä pykälässä säädetään työehtosopimuksesta ja työsuhteesta, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen ja virkasuhteeseen.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 20 .*

12.

Laki

puolustusvoimista annetun lain 44 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan puolustusvoimista annetun lain (551/2007) 44 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 509/2013, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

44 §

Palvelukseen ilmoittautuminen

Ehdotus

44 §

Palvelukseen ilmoittautuminen

Virkamiehen varallaolovelvollisuudesta säädetään työaikalain (605/1996) 5 §:n 3 momentissa ja velvollisuudesta suostua lisä- tai ylityön tekemiseen mainitun lain 18 §:n 4 momentissa.

Virkamiehen varallaolovelvollisuudesta säädetään työaikalain (/) 4 §:n 3 momentissa ja velvollisuudesta suostua lisä- tai ylityön tekemiseen mainitun lain 17 §:n 6 momentissa.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 20 .*

13.

Laki

valmiuslain 93 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valmiuslain (1552/2011) 93 §:n 1 momentin 1 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

93 §

93 §

Palvelussuhteen ehdoista poikkeaminen

Palvelussuhteen ehdoista poikkeaminen

Maanpuolustuksen, väestön terveydenhuollon, toimeentulon tai turvallisuuden taikka maan talouselämän turvaamisen välttämättä edellyttäessä työajan pidentämistä tai työajan poikkeavaa sijoittelua 3 §:n 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa saadaan tilapäisesti poiketa:

1) työaikalain (605/1996) lepoaikoja ja ylityötä koskevista säännöksistä;

Maanpuolustuksen, väestön terveydenhuollon, toimeentulon tai turvallisuuden taikka maan talouselämän turvaamisen välttämättä edellyttäessä työajan pidentämistä tai työajan poikkeavaa sijoittelua 3 §:n 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuissa poikkeusoloissa saadaan tilapäisesti poiketa:

1) työaikalain (/) lepoaikoja ja ylityötä koskevista säännöksistä;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuu-
ta 20 .

14.

Laki

ammattillisesta koulutuksesta annetun lain 77 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 77 §:n 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

77 §

77 §

*Työntekijöitä ja viranhaltijoita koskevan
lainsäädännön soveltaminen*

*Työntekijöitä ja viranhaltijoita koskevan
lainsäädännön soveltaminen*

Koulutussopimukseen perustuvassa koulu-

Koulutussopimukseen perustuvassa koulu-

HE 158/2018 vp

Voimassa oleva laki

Ehdotus

tuksessa sovelletaan yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) sekä nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) säännöksiä työajasta ja työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Opiskelijan työaika saa olla enintään kyseisellä työpaikalla noudatettava säännöllinen työaika. Lisäksi opiskelijan työssä sovelletaan työaikalain (605/1996) säännöksiä päivittäisistä lepoajoista, vuorokausilevosta, viikoittaisesta vapaa-ajasta sekä työvuoroluettelosta.

tuksessa sovelletaan yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) sekä nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) säännöksiä työajasta ja työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Opiskelijan työaika saa olla enintään kyseisellä työpaikalla noudatettava säännöllinen työaika. Lisäksi opiskelijan työssä sovelletaan työaikalain (/) säännöksiä päivittäisistä *tauoista*, vuorokausilevosta, *viikkolevosta* sekä työvuoroluettelosta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 20 .

15.

Laki

eläintautilain 88 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan eläintautilain (441/2013) 88 §:n 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

88 §

88 §

*Työvelvolliset laajan eläintautiepidemian
sattuessa*

*Työvelvolliset laajan eläintautiepidemian
sattuessa*

Edellä tarkoitettuun tehtävään määrättyyn henkilöön sovelletaan, mitä 87 §:n 4 momentissa säädetään valtuutetusta tarkastajasta. Tehtävissä sovelletaan lisäksi työaikalakia (605/1996), vuosilomalakia (162/2005), työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001), tapaturmavakuutuslakia (608/1948), ammattitautilakia (1343/1988) ja valtion eläkelakia (1295/2006) sekä soveltuvin osin työsopimuslain (55/2001) säännöksiä työntekijän ja työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista. Työvelvollisella ei ole oikeutta päästä tehtäviensä suorittamiseksi pysyväisluonteiseen asumiseen käytettäviin tiloihin.

Edellä tarkoitettuun tehtävään määrättyyn henkilöön sovelletaan, mitä 87 §:n 4 momentissa säädetään valtuutetusta tarkastajasta. Tehtävissä sovelletaan lisäksi työaikalakia (/), vuosilomalakia (162/2005), työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001), *työtaturma- ja ammattitautilakia (459/2015) ja julkisten alojen eläkelakia (81/2016)* sekä soveltuvin osin työsopimuslain (55/2001) säännöksiä työntekijän ja työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista. Työvelvollisella ei ole oikeutta päästä tehtäviensä suorittamiseksi pysyväisluonteiseen asumiseen käytettäviin tiloihin.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 20 .

HE 158/2018 vp

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Yhteenveto hallituksen esityksen keskeisistä vaikutuksista

Asia	Keskeinen muutos	Vaikutus työnantajiin	Vaikutus palkansaajiin	Muut vaikutukset
Liukumara- jojen piden- täminen ja il- taliukumat	Liukuman enimmäis- saldot nousisivat 40 tunnista 60 tuntiin neljän kuukauden seurantajaksolla. Vuorokautiset liuku- marajat väljenisivät kolmesta tunnista nel- jään tuntiin. Ilta- liukuman tunnit olisi mahdollista sijoittaa myös työpäivän jäl- keiseen ilta-aikaan.	Mahdollisuus tehdä ja teettää työtä jous- tavasti. Käytännös- sä vähentää ylitöi- den määrää.	Työn ja muun elämän yhteen- sovittamisen helpottuminen. Vaikuttaa posi- tiivisesti pien- ten lasten van- hempiin. Ns. harmaiden työ- tuntien vähe- neminen (ylära- jan nostaminen ja työaikapank- ki)	Työn tuot- tavuuden paranemi- nen. Ruuh- kien vähe- neminen. Lasten hoi- toaikojen lyhenemi- nen.
Joustotyö- sopimus	Asiantuntijatyössä olisi mahdollista so- pia joustotyöajasta, jossa työntekijä saisi itsenäisesti päättää vähintään puolesta työaikansa sijoittelus- ta ja työntekopaikas- taan. Työntekijän työaikaa seurattaisiin palkanmaksukausit- tain.	Hallinnollisen taa- kan keventyminen (kevyempi seuran- tavelvollisuus). Henkilöstöpoliitti- nen kilpailutekijä yrityksille. Töiden oikeasuhtainen mi- toittaminen haas- teellista.	Joustavuus työ- aikojen ja työn- tekopaikkojen järjestelyssä. Työn ja muun elämän yhteen- sovittamisen helpottuminen. Riskinä yli- kuormittumi- nen.	Työn tuot- tavuuden paranemi- nen. Etä- työlle tyy- pilliset hyödyt.

HE 158/2018 vp

Lakisääteinen työaikapankki	Kaikilla työpaikoilla olisi mahdollista sopia lakisääteisen työaikapankin käyttöönotosta	Tuotannolliset joustot erityisesti kausiluonteisessa työssä ja ruuhka-aipeujen aikana.	Mahdollisuus yhdistää vapaita toisiinsa ja kerryttää pitempiaikaisia vapaita. Työsuhteiden piteneminen.	
Keskimääräisen säännöllisen työajan käyttö	Työaika voitaisiin nykyistä laajemmin järjestää keskimääräiseksi niin, että viikokittainen työaika tasoittuu 40 tuntiin käytössä olevalla tasoittumisjaksolla.	Työntekijöiden työtunnit voidaan sijoittaa tarkoituksenmukaisella tavalla.	Työaikamuoto voi toimia vaihtoehtona vaihtelevan työajan sopimukselle.	
Enimmäistyöajan seuranta	Ylityön enimmäismäärien kalenterivuosikohtaisesta seurannasta siirrytään tasoittumisjaksokohtaiseen enimmäistyöajan seurantaan.	Vaatii työajan seurantajärjestelmien päivittämistä.		
Lepoajat	Jaksotyössä vuorokausilepo pitenee 11 tuntiin. Korvaavan lepoajan antamisajat lyhenevät.	Voi vaatia työajan seurantajärjestelmien päivittämistä.	Varmistetaan työntekijöiden riittävien lepoaikojen toteutuminen. Edistetään työssä jaksamista ja työhyvinvointia.	
Työvuoroluettelo	Työvuoroluettelo annettava jatkossa vähintään viikoksi kerrallaan.	Asettaa vähimmäisvaatimuksen työvuorosunnittelulle.	Työvuorojen ennakoitavuuden paraneminen. Työntekijän mahdollisuus suunnitella elämänsä.	

HE 158/2018 vp

Yö- ja jakso-työalat	Tilapäinen yötyö vapautetaan. Yö- ja jakso-työalat määritellään uudelleen.	Tilapäiset yöaikaan sijoittuvat työvoimatarpeet mahdollista kattaa ilman poikkeuslupaa.		
Peräkkäiset yövuorot	Peräkkäisten yövuorojen enimmäismäärän alentaminen 7 vuorosta pääsääntöisesti 5 vuoroon. Yövuorojen jälkeen 24 tunnin lepo.	Täytyy ottaa huomioon työvuorosuunnittelussa.	Vähentää yötyöskentelyn terveyshaittoja.	
Varallaolo	Työpaikalla tapahtuva varallaolo luettaisiin työajaksi. Korvaavaa lepoaikaa ei saa antaa varallaoloaikana.	Voi lisätä työvoimakustannuksia (erityisesti terveydenhuoltoala).	Varallaolo työpaikalla luetaan enimmäistyöaikoihin.	
Etätyö	Työpaikan ulkopuolella tehdyn työn lukeminen työajan seurannan piiriin.	Lisää hallinnollista taakkaa.	Työaikaosuus vahvistuu etätöiden osalta.	