

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalainsäädännön ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalainsäädännön ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 158/2018 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten. Asia on lisäksi lähetetty perustuslakivaliokuntaan lausunnon antamista varten.

Lausunto

Asiasta on annettu seuraava lausunto:

- perustuslakivaliokunta PeVL 77/2018 vp

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- hallitusneuvos Tarja Kröger, työ- ja elinkeinoministeriö
- neuvotteleva virkamies Jarno Virtanen, sosiaali- ja terveysministeriö
- tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara, Tasa-arvovaltuutetun toimisto
- pääsihteeri Hannele Varsa, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta
- lakimies Aki Eriksson, Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- hallitusneuvos Tuija Wilska, Valtion työmarkkinalaitos
- lakimies Timo von Boehm, Kirkon työmarkkinalaitos
- työmarkkinalakimies Mirja-Maija Tossavainen, KT Kuntatyönantajat
- ohjelmapäällikkö Mikael Sallinen, Työterveyslaitos
- johtaja Elina Pylkkänen, Palkansaajien tutkimuslaitos
- ympäristöterveydenhuollon johtaja Elina Felin, Siun sote - Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä
- HR-johtaja Tatu Tulokas, Mehiläinen
- johtava asiantuntija Miia Kannisto, Akava ry
- lakiasiainjohtaja Markus Äimälä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- lakimies Inka Douglas, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- lakimies Anu-Tuija Lehto, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- asiantuntija Atte Rytönen, Suomen Yrittäjät ry
- työmarkkinajohtaja Tuomas Mänttari, Hyvinvointiala HALI ry
- lakimies Satu Tähtäpää, Insinööriliitto IL ry
- lakiasiainpäällikkö Mika Hämäläinen, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

- toimitusjohtaja Maria-Elena Cowell, Kiinteistöväälitysalan Keskusliitto KVKL ry
- lakimies Heli Yli-Kauppila, Kiinteistöväälitysalan Keskusliitto KVKL ry
- toiminnanjohtaja Jussi Junni, Kirkon akateemiset - Kyrkans akademiker AKI r.y.
- työmarkkinapäällikkö Mikko Lehtonen, Metsäteollisuus ry
- asiantuntija Sirpa Leppäkangas, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
- työmarkkinapäällikkö Minna Etu-Seppälä, Palvelualojen työnantajat PALTA ry
- puheenjohtaja Päivi Lahti, Suomen Eläinlääkäriliitto
- lakimies Riitta Saarikoski, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry
- neuvottelujohtaja Laura Lindholm, Suomen Lääkäriliitto ry
- edunvalvonta-asiantuntija Maija Wilskman, Tehy ry
- neuvottelujohtaja Jarkko Ruohoniemi, Teknologiateollisuus ry
- oikeudellisen yksikön päällikkö Anna Tapio, Teollisuusliitto ry
- puheenjohtaja Ville Viita, Upseeriliitto ry
- professori Niklas Bruun
- työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskinen
- professori Ulla Liukkonen
- oikeustieteen tohtori Jaana Paanetoja

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- Helsingin kaupunki
- Palkansaajien tutkimuslaitos
- Poliisi-, ulosotto-, syyttäjä- ja maistraattilakimiesten edunvalvontajärjestö PUSH ry
- Suomen Syyttäjähdistys ry
- Suomen tuomariliitto ry

HALLITUKSEN ESITYS

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 erilaisen 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 ko-

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

konaisaikataulun. Joustotyöaika olisi ennen kaikkea työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen perustuva työaikajärjestely.

Esityksessä ehdotetaan säännöstä, joka mahdollistaisi lakisäateisen työaikapankin käyttöönotosta sopimisen kaikilla työpaikoilla riippumatta siitä, onko työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa työaikapankkia koskevia määräyksiä. Työaikapankilla tarkoitettaisiin työ- ja vapaaajan 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 teetetävän 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.

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Yleistä

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi työaikalaki, jolla korvataan vuonna 1996 säädetty työaikalaki. Lisäksi ehdotetaan lähinnä teknisiä muutoksia eräisiin muihin lakeihin. Tavoitteena on ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia ja luoda edellytyksiä sekä työnantajan että työntekijöiden tarpeista lähteville joustaville työaikajärjestelyille.

Uusi työaikalaki perustuu Euroopan unionin työaikadirektiivin (2003/88/EY) säännöksiin ja niiden tulkintaa selventäville Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisuille. Myös Suomea sitovat kansainväliset sopimukset ja Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa asetetut vaatimukset on lain valmistelussa huomioitu.

Pääperiaatteiltaan lakiehdotus rakentuu voimassa olevan työaikalain sääntelytapaan. Uudessa työaikalaisissa työajan määrittämisestä paikkasidonnaisesti kuitenkin luovutaan merkittävässä määrin ja lakia sovelletaan jatkossa mm. etätöihin. Keskeisiä uudistuksia ovat myös joustotyöajan ja lakisäateisen työaikapankin käyttöönotto. Valtakunnallisten työehtosopimusosapuolten ja paikallisen tason sopijapuolten sopimismenettelyiden asema korostuu uudistuksessa.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

Työaikasuojelullisista syistä lain soveltamisala on laaja. Sen piiriin kuuluvat merityötä lukuun ottamatta lähtökohtaisesti kaikki palkansaajat siitä riippumatta, työskentelevätkö he työ- vai virkasuhteessa. Soveltamisalasta voidaan poiketa vain laissa erikseen säädetyissä tapauksissa. Poikkeukset koskevat sellaisia työntekijöitä ja virkamiehiä, joiden työaikaa ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joilla siten on oikeus päättää työajoistaan (työaika-autonomia). Työaikalakiehdotuksen 2 §:n 1 momentissa on tyhjentävä luettelo tilanteista, jotka työaika-autonomian toteutuessa jäävät lain soveltamisen ulkopuolelle. Valiokunnan 2 §:n 1 momentin 4 kohtaan ehdottaman poikkeuksen mukaan soveltamisalasta voidaan poiketa myös harjoitetun toiminnan ja tehtävän erityispiirteiden perusteella.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää tärkeänä uudistaa työaikalaki vastaamaan nykyistä paremmin työelämän tarpeita. Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että esityksessä ei huomioida työn organisoinnin tavoissa tapahtuvia työn tekemistapojen muutoksia, kuten alustataloutta, työn tekemistä useissa erillisissä työsuhteissa tai toimeksiannoissa tai työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastossa. Valiokunta katsoo, että näiltä osin työaikalaki kaipaa mahdollisesti jo lähitulevaisuudessa uudistamista.

Valiokunta katsoo, että lakiehdotuksessa otetaan kokonaisuudessaan riittävästi huomioon yksilölliset ja työstä lähtevät joustotarpeet unohtamatta työterveyttä ja työturvallisuutta, ja puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä seuraavin huomautuksin ja muutosehdotuksin.

Työaika

Voimassa olevan työaikalain 4 §:n mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika ja aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla. Ehdotetussa uudessa työaikalaisissa työpaikka on korvattu työntekopaikalla. Kirjoitustavan muutoksella otetaan huomioon työntöön paikkariippumattomuus. Valiokunta pitää ehdotettua muutosta perusteltuna ja tarpeellisena. Teknologian kehittymisen ansiosta työtä voidaan tehdä ja tehdään entistä enemmän muualla kuin työntäjän varsinaisella toimipaikalla, ja on tärkeää, että työn tekemisen tavassa tapahtunut muutos huomioidaan myös työaikalaisissa.

Esityksen mukaan matkustamiseen käytetty aika ei ole työajaksi luettavaa aikaa, ellei se samalla ole työsuoritus. Valiokunta huomauttaa, että myös matkustamisen ajan työntekijä on tosiasiallisesti sidottu työvelvoitteensa täyttämiseen voimatta vapaasti päättää ajankäytöstään.

Valiokunta tähdentää työaikasuojelun tärkeyttä erityisesti niissä tilanteissa, kun matkustaminen kuuluu työhön säännöllisesti ja kun siihen joudutaan käyttämään paljon aikaa. Valiokunta kannustaa selvittämään vaihtoehtoja, joilla varsinaisen työntöön ja lepoajan väliin sijoittuva tosiasiallinen työhönsidonnaisuus voitaisiin ottaa huomioon työaikasuojelussa.

Joustotyösopimus

Ehdotetun uuden työaikalain 13 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta silloin, kun vähintään puolet työntekijän työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itse päättää.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

Joustotyöaikaa koskeva sopimus antaa työntekijälle mahdollisuuden päättää työpäivien pituudesta, mutta ei sen sijaan viikkotyöajasta, joka saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana. Joustotyösopimuksessa on sovittava ainakin päivistä, jonne työajan voi sijoittaa, viikkolevon sijoittamisesta, mahdollisesta kiinteästä työajasta sekä sovellettavasta työajasta joustotyöaikaa koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen. Yötyön säännölliseen teettämiseen joustotyöaikaa ei voi käyttää. Joustotyöaika soveltuu esityksen mukaan erityisesti vaatiwaan asiantuntijatyöhön, ja työhön, joka on ajasta ja paikasta riippumatonta.

Myös joustotyöajan työaikaa seurataan, mutta seuranta on kevennetty huomattavasti nykyisestä. Työntekijä ilmoittaa työnantajalle palkanmaksukausittain viikon tarkkuudella tehdyt työtunnit sekä viikkolevon, jotka työnantaja kirjaa työaikakirjanpitoon. Työnantajan velvollisuutena on varmistaa ilmoitusten perusteella, että työaika tasoittuu tasoittumisjakson aikana sovittuun määrään eli 40 tuntiin viikossa.

Valiokunta pitää joustavista työajoista sopimisen mahdollisuutta tärkeänä ja katsoo, että joustotyösopimus luo työnantajalle ja työntekijälle tarkoituksenmukaisen mahdollisuuden hyödyntää työaikajoustoja. Valiokunta tähdentää työtehtävien ja tavoitteiden oikeasuhtaista mitoittamista, jotta joustava työaika ei johda työntekijän ylikuormittumiseen ja mahdolliseen ylityösäännösten kiertämiseen. Valiokunta pitää tätä tärkeänä erityisesti, koska työaikaa seurataan vain viikkotasolla.

Työaikapankki ja liukuva työaika

Työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Voimassa olevassa työaikalaisissa ei ole säännöksiä työaikapankista, vaan niistä on sovittu työehtosopimuksissa.

Ehdotetussa uudessa työaikalaisissa säädetään lakisääteisestä työaikapankista, jonka käyttöön otosta voidaan sopia kaikilla työpaikoilla siitä riippumatta, onko työnantajan noudatettavassa työehtosopimuksessa työaikapankkia koskevia määräyksiä. Työaikapankki lisää sekä työnantajien että työntekijöiden mahdollisuuksia käyttää työaikaa joustavasti.

Liukuvan työajan järjestelyssä työntekijällä on sovituissa rajoissa itsenäinen päätösvalta päivittäisen työajan ja taukojen sijoittamisesta. Esityksessä liukuvan työajan käyttöä ehdotetaan laajennettavaksi pidentämällä vuorokautinen liukuma kolmesta tunnista neljään tuntiin ja enimmäiskertymä 40 tunnista 60 tuntiin neljän kuukauden seurantajakson päättyessä. Seurantajakson aikana kertymä voi olla tätä korkeampikin, kunhan se tasoittuu jakson päättymiseen mennessä.

Valiokunta kannattaa työaikaliukumien laajentamista ja työaikapankin nykyistä joustavampaa käyttöönottoa. Valiokunta kuitenkin huomauttaa, että liukumien laajentaminen yhdistettynä työaikapankkien käyttöönottoon ja niiden enimmäiskertymän kasvattaminen mahdollistaa liukumien rajoissa säännöllisenä työaikana tehtyjen työtuntien määrän merkittävän kasvattamisen. Valiokunta pitää tärkeänä, että pitkistä työajoista johtuvien haitallisten terveys- ja työturvallisuusvaikutusten vuoksi työpaikoilla seurataan joustavien työaikajärjestelyjen vaikutusta työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

Jaksotyö ja lepoajat

Jaksotyö on työnantajan käytössä oleva vaihtoehto kiinteään ja säännölliseen vuorokautiseen ja viikoittaiseen työaikaan perustuvalla järjestelyllä aloilla ja töissä, joissa työn luonne edellyttää joustavaa tapaa järjestellä työntekijöiden työaikoja. Jaksotyössä työnantaja voi järjestää työajan kahden tai kolmen viikon jaksoissa siten, että säännöllinen työaika kahden viikon jaksossa on enintään 80 tuntia ja kolmen viikon jaksossa 120 tuntia. Vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituutta rajoittavat ainoastaan vuorokausi- ja viikkolepoajoista annetut säännökset.

Esityksessä ehdotetaan voimassa olevan lain jaksotyötä koskevan säännöksen (7 §) muuttamista siten, että jaksotyön käytön sallittavuus määritellään työn tai toiminnan laadun mukaan sen sijaan, että ratkaisevaa olisi voimassa olevan lain tapaan se, missä laitoksessa tai yrityksessä työtä tehdään. Uudessa työaikalaisissa (7 §:n 1 momentti) on voimassa olevan lain tapaan tyhjentävä luettelo siitä, missä töissä työnantaja voi päätöksellään valita työaikamuodoksi jaksotyön. Jaksotyön käyttömahdollisuus laajenee mm. pääosan vuorokaudesta toimiviin sosiaalipalveluihin.

Esityksen perustelujen mukaan (s. 80) työt, joissa jaksotyöjärjestelyä voidaan käyttää, ovat luonteeltaan sellaisia, joita toimintojen jatkuvuuden vuoksi on tehtävä 24 tuntia vuorokaudessa tai ainakin pääosan vuorokaudesta seitsemänä päivänä viikossa. Useat ehdotetun uuden 7 §:n luettelossa mainitut työt liittyvät yhteiskunnan toimivuuden kannalta tärkeiden toimintojen turvaamiseen. Aloille on tyypillistä, että työvoimatarve vaihtelee siinä määrin eri vuorokauden aikoina, ettei työtä voida luontevasti järjestää säännöllisenä vuorotyönä.

Jaksotyön uudelleen määrittely laajentaa jaksotyön käyttöalaa. Valiokunta tähdentää, että jaksotyö työaikajärjestelynä on poikkeus ja sitä tulee käyttää vain tilanteissa, joissa juuri jaksotyösääntöjen noudattaminen on työn järjestämiseksi tarpeellista.

Voimassa olevan lain 29 §:n mukaan pääsääntönä on, että työntekijälle on turvattava 11 tunnin keskeytymätön vuorokausilepo kunkin työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana. Lepoaikoja koskevan säännöksen tarkoituksena on rajoittaa ylipitkiä työpäiviä ja sillä tavoin ehkäistä työstä johtuvaa liiallista, terveydelle vaarallista rasittumista. Pääsäännöstä poiketen jaksotyössä vuorokausilepo on voimassa olevan lain mukaan vähintään yhdeksän tunnin mittainen keskeytymätön lepoaika.

Vuorokausilepoa koskevaa säännöstä ehdotetaan esityksessä muutettavaksi siten, että 11 tunnin keskeytymätön vuorokausilepo tulee pääsäännöksi myös jaksotyössä. Ehdotetun työaikalain 25 §:n mukaan jatkossa jaksotyössä vuorokausilepo voi olla yhdeksän tuntia vain työn järjestelyihin liittyvistä syistä tai tilapäisesti vain seitsemän tuntia, jos tästä sovitaan työnantajan ja työntekijöiden edustajan kanssa, työntekijä antaa siihen suostumuksensa ja työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää. Valiokunta pitää lyhyistä vuorokausilevoista johtuvat terveyshaitat huomioon ottaen ehdotettua 11 tunnin pääsääntöä tärkeänä jaksotyön työaika-suojelua parantavana uudistuksena.

Jaksotyössä työvuorot voivat voimassa olevan työaikalain perusteella olla 13, 15 tai jopa 19 tuntia, kun ne yleistyöajassa ovat 8 tuntia. Lyhyiden vuoroväliden tiedetään olevan yhteydessä väsymyksen, unettomuuden, tapaturmien ja sairauspoissaolojen lisääntymiseen. Lyhyet vuorovälit

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

vaikeuttavat myös työn ja muun elämän yhteensovittamista. Valiokunta tähdentää, että vuorokausilepo tulee jatkossa järjestää pääsäännön mukaan pääsääntöisesti 11 tunnin mittaiseksi. Sitä lyhyempiä lepoaikoja tulee käyttää vain poikkeuksellisesti. Valiokunta edellyttää, että vuorokausilevon toteutumista seurataan erityisesti pääsäännöstä poikkeavan lepoajan käytön arvioimiseksi.

Yötyö ja yötyökuljetukset

Esityksessä ehdotetaan myös yötyösääntelyn osittaista muuttamista. Uuden työaikalain 8 §:n mukaan yötyön piirissä ovat jatkossa mm. työt, joissa työaika voidaan järjestää kahden tai kolmen viikon jaksoihin. Niin ikään vuorotyössä, vuorojen määrästä riippumatta, työ voidaan teettää yötyönä. Muutoin yötyöluettelo vastaa pitkälti voimassa olevaa lakia, kuitenkin sillä poikkeuksella, että tilapäinen yötyö ehdotetaan vapautettavaksi yötyösääntelystä. Ehdotettu sääntely merkitsee yötyön käyttöalan laajentamista.

Voimassa olevan lain nojalla annettu valtioneuvoston päätös (869/1996) työnantajan velvollisuudesta järjestää yötyötä tekeväälle työntekijälle kuljetus kumoutuu uuden työaikalain säätämisen yhteydessä. Yötyökuljetuksista on määräyksiä myös alakohtaisissa työehtosopimuksissa.

Yötyökuljetukset on katsottu tarpeellisiksi, koska yöaikaan julkisen liikenteen käyttömahdollisuuksia ei ole tai ne ovat heikot. Yöaikaan liikkumiseen liittyy myös turvallisuusriski; matka, jonka voi päivällä kulkea jalkaisin, saattaa yöaikaan turvallisuuden takaamiseksi vaatia kuljetusta. Yötyö lisääntyy uuden työaikalain mukaisen laajennetun käyttöalan myötä entisestään. Valiokunta katsoo, että yötyötä säännöllisesti tekevien työmatkakuljetusten järjestämisestä tulee pikaisesti laatia selvitys.

Osa-aikatyö ja lisätyösuostumus

Työnantaja saa työaikalakiehdotuksen 17 §:n 2 momentin mukaan teettää kiinteää työaikaa noudattavalla työntekijällä lisätyötä vain, jos työntekijä antaa siihen suostumuksensa, jollei lisätyötä ole sovittu työsopimuksessa. Jos lisätyöstä on sovittu työsopimuksessa, työntekijällä on oikeus kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivänä vain perustellusta henkilökohtaisesta syystä. Jos työntekijä sen sijaan noudattaa työsopimuslain 11 §:ssä tarkoitettua vaihtelevaa työaikaa, työntekijän tulee antaa suostumus lisätyöhön kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Suostumuksen antamisen jälkeen lisätyöstä ei ole oikeutta kieltäytyä.

Valiokunta toteaa, että molemmissa edellä kuvatuissa tilanteissa on kysymys osa-aikatyöstä. Lisätyösuostumuksen erilainen sääntely kiinteän työajan ja vaihtelevan työajan sopimuksissa perustuu työnantajan erilaiseen työvoiman tarpeeseen. Vaihtelevasta työajasta saa sopia vain, jos työnantajan työvoiman tarve vaihtelee, eikä vähimmäistyöaikaa saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työvoiman tarve edellyttää. Kiinteässä työajassa työntekijälle on taattu tietty määrä tunteja.

Valiokunta totesi hallituksen esityksestä (HE 4/2017 vp) vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi antamassaan mietinnössä (TyVM 4/2018 vp), että kiinteässä osa-aikatyössä rajoitukseton lisätyösuostumus on omiaan aiheuttamaan työntekijälle

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

ongelmia ajankäytön ennakoinnissa ja esimerkiksi muun työn tekemisessä etenkin, jos kiinteä työaika on kovin lyhyt ja pääosa tehtävästä työstä muodostuu lisätyötunneista. Valiokunta piti tuolloin tärkeänä, että erilaisessa osa-aikatyösuhteessa työskentelevien työsuhteen yhteensovittaminen selvitetään. Valiokunta toistaa aiemmin esittämänsä ja kiirehtii selvityksen tekemistä.

Terveellisten ja turvallisten työolojen turvaaminen

Ehdotettu uusi työaikalaki huomioi työaikasuojelun siten, että työaikalainsäädäntö on edelleen vähimmäispakottavaa oikeutta, jolla säädetään päivittäisistä, vuorokautisista ja viikoittaisista vähimmäislepoajoista. Lakiehdotuksen työaikasuojeluun liittyvät keskeiset palautumista ja työaikojen pituutta määrittävät säännökset perustuvat EU:n työaikadirektiiviin.

Esityksessä työaikajärjestelyjen joustavuudesta sopimista lisätään sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeista lähtien. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaohjelmansa parantaa erityisesti edellytyksiä sovittaa työtä ja muuta elämää yhteen. Lisäksi työntekijälähtöisillä työaika-joustoilla on todettu olevan positiivinen vaikutus jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Työnantajalle mahdollisuus joustavaan työaikajärjestelyyn on tärkeää toiminnan tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi sekä esimerkiksi asiakkaiden erilaisiin palvelutarpeisiin vastaamiseksi.

Ehdotettuihin joustaviin työaikajärjestelyihin liittyy monilta osin neljän kuukauden tasoittumisjakso, jonka aikana enimmäistyöaika tasataan sallittuun määrään. Työterveyslaitos katsoo valiokunnalle antamassaan lausunnossa, että joustaviin työaikajärjestelyihin liitetty neljän kuukauden tasoittumisjakso on liian pitkä. Pitkä tasoittumisjakso sallii pitkät ja kuormittavat viikkotyöajat, jotka voivat heikentää toimintakykyä ja lisätä tapaturmia ja sairauksia. Valiokunta tähdentää, että riittävien lepoaikojen turvaaminen tulee olla työntekijöiden työaikasuojelun keskeinen lähtökoh- ta silloinkin, kun joustavuutta työaikajärjestelyissä lisätään.

Työaikalainsäädäntö on vähimmäispakottavaa oikeutta, mutta se sallii kuitenkin laajasti laista poikkeamisen valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten välisillä työ- ja virkaehtosopimuksilla ja tietyin edellytyksin myös paikallisesti sopimalla. Vaikka laki luo sääntelylle puitteet, työmarkki- naosapuolet ja paikalliset sopijaosapuolet tulevat siten jatkossakin tulkitsemaan säännöksiä ja työaikasuojelun tarpeita myös itsenäisesti.

Valiokunta tähdentää, että työaikojen sääntelyn ensisijaisena tarkoituksena on turvata työnteki- jöille terveelliset ja turvalliset työolot. Ehdotus kuitenkin sisältää sääntelyratkaisuja, jotka saatta- vat kasvattaa työntekijöiden työaikakuormitusta. Tämän vuoksi valiokunta pitää tärkeänä, että uuden työaikalain vaikutuksia työaikoihin, työterveyteen ja työturvallisuuteen seurataan. Tämä koskee erityisesti yötyön piiriin tulevia toimialoja, palvelusektorin muutosten vuoksi yleistyvää jaksotyötä sekä asiantuntijatyön joustotyöaikoja.

Työaikajärjestelyjen sukupuoli- ja perhevaikutukset

Erilaiset työntekijöiden tarpeista lähtevät työaikajouset sekä etätyön lukeminen jatkossa työ- ajaksi parantavat työntekijöiden mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, mikä on myönteistä tasa-arvon edistämisen ja perheiden kannalta. Myös mahdollisuus sopia jous- totyöajasta voi helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Valiokunta kuitenkin huo-

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

mauttaa, että naiset työskentelevät miehiä useammin aloilla ja tehtävissä, joissa työaikalain suomien joustomahdollisuuksien käyttäminen ei ole mahdollista ainakaan täydessä laajuudessaan.

Lisäksi valiokunta huomauttaa, että työaikalaissa on tekijöitä, jotka saattavat myös vaikeuttaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista nykyisestä. Uusi työaikalaki mahdollistaa esimerkiksi nykyistä suurempien ylityömäärien tekemisen. Ylityötä tekevät nykyisin erityisesti pienten lasten isät. Näin ollen on mahdollista, että ylitöiden määrä lisääntyy tässä ryhmässä entisestään, mikä taas saattaa olla vaikutusta siihen, että kotityöt jäävät entistä enemmän naisten vastuulle.

Ylitöiden kasautuminen miehille, samoin kuin jaksotyön kasautuminen erityisesti naisvaltaisille aloille saattaa puolestaan lisätä palkkaeroja. Naiset tekevät miehiä enemmän jaksotyötä. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan 24 % naispalkansaajista, mutta vain 11 % miespalkansaajista teki jaksotyötä. Ylityökorvausten osalta jaksotyö on työntekijälle selkeästi heikompi töiden järjestelytapa kuin yleistyöaika. Jaksotyössä ylitöitä ei juurikaan korvata työpäivän pituudesta huolimatta, koska työpäivän pituutta määrittävät vain lepoaikojen vähimmäismääräykset toisin kuin yleistyöajassa, jossa vuorokautisen työajan pituus voi olla enintään 8 tuntia. Valiokunta edellyttää, että työaikajärjestelyjen sukupuolivaikutuksia seurataan aktiivisesti ja tarvittaessa seurannan perusteella tulee tehdä työaikalakiin tasa-arvon edistämisen edellyttämät muutokset.

Vielä valiokunta toteaa, että työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta on tärkeää, että työaikajärjestelyt sopivat yhteen päivähoitopalvelujen kanssa. Valiokunta katsoo, että työelämän sääntelyssä tulee aina huomioida muutosten ja säännösten vaikutus perheisiin ja esimerkiksi joustavien päivähoitojärjestelyjen tarpeeseen. Hyvät päivähoitopalvelut ovat ensiarvoisen tärkeitä erityisesti epäsäännöllistä työaikaa ja vuorotyötä tekeville vanhemmille. Hyvillä päivähoitopalveluilla edistetään myös työllisyyden kasvua.

Kanneaika

Esityksessä ehdotettu 40 §:n 1 momentin työaikalakiin perustuvien saatavien kanneaikaa koskevan säännöksen sanamuoto vastaa voimassa olevan lain 38 §:n 1 momenttia. Säännöksen mukaan työntekijä menettää 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.

Esityksen perusteluissa (s. 122) todetaan, että ehdotettu 40 §:n 1 momentin säännös kahden vuoden kanneajasta koskee kaikkia työaikasaatavia, perustuivatpa ne lakiin tai työehtosopimukseen. Säännöstä tulkitaan perustelujen mukaan korkeimman oikeuden tuomiossa 2018:10 omaksutulla tavalla. Korkein oikeus tulkitsi ratkaisussaan säännöstä toisin kuin työmarkkinoilla ja työtuomioistuimen käytännössä on aiemmin vakiintuneesti tulkittu.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa on kysymys siitä, miten työehtosopimukseen perustuvia työaikasaatavia tulee kanneaikasäännöksen mukaan tulkita: vanhenevatko työehtosopimukseen perustuvat saatavat työsuhtesopimuslain (55/2001) 13 luvun 9 §:ssä säädetyssä viiden vuoden ajassa vai sovelletaanko niihin työaikalain kahden vuoden kanneaikaa. Korkein oikeus lähti ratkaisussaan siitä, että kaikki työaikasaatavat, siis lakiin ja työehtosopimukseen perustuvat, ovat kahden vuoden kanneajan piirissä.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

Hallituksen esityksen antamisen jälkeen työtuomioistuin katsoi täysistunnossa 27.2.2019 antamassaan tuomiossa äänin 11—6, että työehtosopimukseen perustuvat työaikaosaajat kuuluvat työehtosopimuslain mukaisen vanhentumis- ja kanneaikasäännösten piiriin, jolloin saatavat vanhentuvat viiden vuoden kuluessa erääntymispäivästä, ellei vanhentumista ole ennen sitä katkaistu. Tilanne on tällä hetkellä epätyytyttävä. Valiokunta toteaa, että työoikeudellisten saatavien kanneaikaa ja vanhentumisaikaa koskevia säännöksiä on perusteltua selvittää kolmikantaisesti laajasti myös muilta osin kuin työaikalain osalta.

Perustuslakivaliokunnan lausunto

Perustuslakivaliokunta toteaa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä antamassaan lausunnossa (PeVL 77/2018 vp), että ottaen huomioon valiokunnan aikaisemmat kannanotot (PeVL 41/2000 vp, s. 2—3) ehdotettuja työaikalain 8 luvun säännöksiä voidaan pitää valtiosääntöoikeudellisesti ongelmattomina. Sama arvio koskee rajattua mahdollisuutta paikallisilla sopimuksilla poiketa lain säännöksistä säännöllisestä työajasta.

Ehdotetun työaikalain soveltamisalan poikkeusta koskevan 2 §:n 1 momentin 6 kohdan mukaan lakia ei sovelleta Suomen Pankin virkamiehen työhön, jonka ”pankkivaltuusto on määrännyt tämän lain ulkopuolelle”. Perustuslakivaliokunta katsoo, että lain soveltamisalan jättäminen määräytymään pankkivaltuuston päätöksen varaan ei ole täysin asianmukainen tapa määrittää lain soveltamisalaa, vaikka säännöksen käytännön merkitystä rajaakin 2 §:n johdantolauseessa säädetty. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että ehdotettu säännös vastaa voimassa olevaa lakia. Valiokunta ei, ottaen huomioon perustuslakivaliokunnankin toteama johdantolauseen rajaus, pidä kohdan muuttamista välttämättömänä eikä tarkoituksenmukaisena.

Perustuslakivaliokunta kiinnittää huomiota myös työaikalakiehdotuksen 8 §:n 6 momentissa säädettyyn asetuksenantovaltuutukseen. Valiokunnan mukaan säännöksen kirjoitustapaa on tarpeen tarkistaa siten, että laissa säädetään selvemmin ne kriteerit, joiden puitteissa kyseinen työaikarajoitus tulee kyseeseen, ja asetuksenantovaltuus rajataan koskemaan vain tarkempia säännöksiä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa säännöksen täsmentämistä perustuslakivaliokunnan esittämällä tavalla.

Vielä perustuslakivaliokunta huomauttaa siitä, että lakiehdotuksen 37 § ja säännöksen perustelut eivät ole sopusoinnussa keskenään ja edellyttää työ- ja tasa-arvovaliokunnan tekevän mietinnössään selkoa säännöksen ja sen perusteluiden suhteesta. Perustuslakivaliokunta ei yksilöinyt sitä, miltä osin pykälä ja perustelut eivät sen käsityksen mukaan ole keskenään sopusoinnussa.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvat säännöllisestä työajasta sopimista koskevat 36 ja 37 §:t vastaavat voimassa olevan työaikalain 10 ja 11 §:ää. Työaikalakiehdotuksen 37 §:n 2 momentti, jossa säädetään siitä, mitä työntekijöiden edustajan solmima säännöllistä työaikaa koskeva sopimus sitoo, vastaa voimassa olevan työaikalain 11 §:n 3 momenttia. Niin ikään 37 §:n 2 momentin perustelut vastaavat voimassa olevan lain hallituksen esityksen HE 34/1996 vp (s. 48) perusteluita. Hallituksen tarkoituksena on ollut säilyttää nykytila tältä osin ennallaan, eikä valiokunnalla ole saadun selvityksen mukaan syytä tehdä perustuslakivaliokunnan huomioiden perusteella muutoksia nyt käsiteltävänä olevaan lakiehdotukseen tai sen perusteluihin.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

Vielä työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että lain 36 ja 37 §:ää on luettava yhdessä. Lakiehdotuksen 36 §:n 2 momentin mukaan osapuolet, jotka saavat tehdä työehtosopimukseen perustuvan säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen, määritetään työehtosopimuksessa. Siitä, keitä työntekijöiden edustajan tekemä sopimus tällöin sitoo, säädetään puolestaan lakiehdotuksen 37 §:ssä.

Muuta

Eläinlääkärit. Eläinlääkäripalveluiden järjestäminen on kuntien lakisääteinen tehtävä. Kuntien velvollisuutena on järjestää kiireellinen eläinlääkäriapu tuotanto- ja lemmikkieläimille kaikkina vuorokauden aikoina. Lisäksi kuntien on järjestettävä peruseläinlääkäripalvelut virka-aikana, mikäli yksityistä palveluntuotantoa ei ole riittävästi saatavilla. Kunnat ovat järjestäneet eläinlääkäripalvelut ns. praktikkoeläinlääkäri-järjestelyn avulla.

Praktikkoeläinlääkärit ovat kunnallisia viranhaltijoita, mutta praktiikkatoiminnassa he perivät asiakkailta kunnaneläinlääkäritaksan mukaiset palkkiot oman Y-tunnuksensa kautta. Tältä osin he ovat siten itsenäisen yrittäjän asemassa. Voimassa olevan työaikalain 2 §:n 3 kohdan mukaan työaikalakia ei sovelleta työhön, jota tehdään kotona tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Säännöksen perusteella praktikkoeläinlääkäreiden on katsottu jäävän työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Asiantuntijakuulemisessa praktikkoeläinlääkäreiden kuulumisesta uuden työaikalain soveltamisalan piiriin on esitetty toisistaan poikkeavia näkemyksiä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa hallituksen esityksessä ehdotetun työaikalain soveltamisalaa koskevan 2 §:n 1 momentin 4 kohtaa muutettavaksi siten, että työaikalakia ei sovelleta tilanteisiin, joissa työnantajan harjoittaman toiminnan ja tehtävän työn erityispiirteiden vuoksi tätä tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Säännöksen sisältö tulee lähelle voimassa olevan lain 2 §:n 3 kohdan säännöstä. Valiokunta katsoo, että siltä osin kuin kysymys on kunnallisena viranhaltijana tehtävästä työstä, praktikkoeläinlääkärit voisivat ehdotetun muutoksen perusteella edelleen jäädä lain soveltamisalan ulkopuolelle. Tämä kuitenkin edellyttää 4 kohdassa mainittujen kriteerien lisäksi, että momentin johdantokappaleessa määritellyn työaika-autonomian kriteerit täyttyvät. Yrittäjäasemassa tehtävä työ ei kuulu työaikalain soveltamisen piiriin.

Praktikkoeläinlääkäreiden palkkaustavasta ja palkkauksesta on valiokunnan saaman selvityksen mukaan neuvoteltu pääsemättä asiassa kuitenkaan ratkaisuun. Valiokunta toteaa, että tältä osin kysymys on toiminnan järjestämiseen liittyvästä asiasta, eikä pelkästään työaikasääntelyn toteuttamisesta. Valiokunta ilmaisee huolensa uuden työaikalain vaikutuksista kunnan eläinlääkäripalvelujen järjestämiseen sekä eläinlääkäreiden työaika-suojeluun ja kiirehtii asian ratkaisemista.

Puolustusvoimien työaika-uudistus. Työaikalakiehdotuksen 2 §:n 3 momentin mukaan työaikalakia ei sovelleta työssä, johon sovellettavasta työajasta säädetään erikseen. Tällaisia lakeja ovat esimerkiksi merityöaikalaki ja puolustuslaitoksen virkamiesten työajoista annettu laki.

Puolustusvoimien henkilöstön työ koostuu merkittävässä määrin tavanomaisesta virastotyöajana tehtävästä asiantuntijatyöstä. Työn erityispiirteitä ovat lisäksi kriisi- ja sota-ajan tehtävien har-

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

joittelu ja valmiuden ylläpito sotaharjoituksissa sekä meripalveluksessa. Työ sotaharjoituksissa ja meripalveluksessa on luonteeltaan jatkuvaa ja keskeytymätöntä työtä, johon käsketään. Valmiudellisten aikarajojen vuoksi varallaoloa ei yleensä voi hoitaa harjoitusten tai meripalveluksen aikana esimerkiksi asunnolta, vaan virkamies on sidoksissa sotaharjoitusten tapahtumapaikkaan tai alukseen. Yhtäjaksoinen työhön sidonnaisuus saattaa muodostua kohtuuttomaksi erityisesti pitkäkestoisten sotaharjoitusten ja meripalveluksen aikana.

Puolustuslaitoksen työaikalaki on vuodelta 1970, sen säännökset ovat niukkoja ja osin vanhentuneita. Valiokunta pitää välttämättömänä, että myös puolustusvoimien henkilöstölle turvataan asianmukaisella sääntelyllä riittävä lepo ja jaksaminen. Saadun selvityksen mukaan myös puolustusvoimien työaikalaki on tarkoitus ajantasaistaa vastaamaan muuttuneen työnteon ja työaika-suojelun nykyisiä vaatimuksia. Valiokunta tähdentää, että uudistus tulee tehdä pikaisesti ja kiirehtii valmistelua.

Hätätyö. Valiokunnan tietoon on saatettu Energiateollisuus ry:n ja energia-alan yritysten huoli siitä, mahdollistaako eduskunnan käsiteltävänä oleva uusi työaikalaki ammattitaitoisen työvoiman käytön ennalta arvaamattomien ja laajuudeltaan poikkeuksellisten sähkökatkojen korjaamisessa siten, että lainsäätäjän ja nykyaikaisen yhteiskunnan asettamiin vaatimuksiin sähkön toimintuvarmuudesta pystytään vastaamaan myös poikkeusolosuhteissa.

Uuden työaikalain mukaan jatkossa kokonaistyöaika rajoitetaan, ja enimmäiskertymään luetaan työaikadirektiivin edellyttämällä tavalla mukaan myös hätätyönä tehdyt työtunnit. Voimassa olevassa laissa enimmäistyöaika on rajoitettu säätämällä ylityölle enimmäismäärä, johon ei lueta mukaan hätätyönä tehtyjä ylityötunteja.

Hätätyötilanteessa enimmäistyöajoista voidaan tilapäisesti poiketa. Niin kauan, kun hätätyöhön oikeuttava syy on olemassa, enimmäistyöaikoja koskevat rajaukset eivät ole voimassa. Hätätyötä voidaan kuitenkin samoin kuin voimassa olevan lain mukaan teettää enintään kahden viikon ajan. Hätätyön keston rajoituksella turvataan se, että enimmäistyöajan ylittävät tunnit pystytään tarkastelujakson aikana tasoittamaan sallittuun enimmäismäärään. Työaika saa ehdotuksen mukaan olla neljän kuukauden tarkastelujakson aikana keskimäärin enintään 48 tuntia viikossa.

Hätätyö saattaa työajan enimmäiskertymän rajoituksen vuoksi vaikeutua esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, kun hätätyötilanne syntyy tasoittumisjakson lopulla, eikä hätätyöstä kertyviä tunteja enää tarkastelujakson aikana pystytä tasoittamaan. Valiokunta toteaa, että niillä aloilla, joilla työtä ajoittain joudutaan tekemään myös hätätyönä, työnantajan tulee suunnitella työntekijöiden työjärjestelyt siten, että mahdollisessa hätätyötilanteessa työntekijöiden työaika ehditään tasoittamaan ennen tasoittumisjakson loppua. Vielä valiokunta toteaa, että työehtosopimuksella on mahdollista sopia neljää kuukautta pidemmästä tasoittumisjaksosta, kuitenkin enintään 12 kuukaudesta. Valiokunta edellyttää, että uuden työaikalain toimivuutta poikkeusolosuhteiden edellyttämässä hätätyössä seurataan.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Työaikalaki

1 luku. Soveltamisala

2 §. Poikkeukset soveltamisalasta. Pykälän johdantokappaleen mukaan työaikalakia ei sovelleta työntekijään, jonka työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan, kun kyse on pykälässä myöhemmin säännellyistä tilanteista. Soveltamisalasta voidaan poiketa siten vain sellaisissa erikseen määritetyissä tilanteissa, joissa työn suorittajalla on työaikadirektiivissä tarkoitettu työaika-autonomia.

Valiokunta ehdottaa 1 momentin johdantokappaleen muotoa muutettavaksi siten, että sana ”jos” muutetaan sanaksi ”kun”.

Esityksessä ehdotetun 1 momentin 2 kohdan mukaan lakia ei sovelleta uskonnollisia toimituksia ja tehtäviä tekeviin työntekijöihin ja viranhaltijoihin. Saadun selvityksen mukaan uskonnollisia tehtäviä ei tule jättää lain soveltamisalan ulkopuolelle, koska työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan alakohta 2 lähtee siitä, että soveltamisalan ulkopuolelle jäävät ainoastaan uskonnolliset toimitukset. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa, että 2 §:n 1 momentin 2 kohdasta poistetaan uskonnolliset tehtävät. Valiokunta toteaa, että uskonnollisia tehtäviä tekevien asemaa voidaan tarkastella valiokunnan muutettavaksi ehdottaman 4 kohdan valossa.

Esityksessä ehdotetun 1 momentin 4 kohdan mukaan työaikalakia ei sovelleta työaika-autonomian täyttävässä työssä, jota tehdään pääosin kiinteän toimipaikan ulkopuolella ja jossa palkkaus määräytyy kokonaisuudessaan tai lähes kokonaisuudessaan suoritepohjaisena. Valiokunta katsoo, että ehdotettu muotoilu ei ole erityisesti palkkausperusteen osalta onnistunut, ja ehdottaa, että 4 kohta korvataan uudella muotoilulla, jossa huomioidaan myös työelämän muutosten myötä syntyvät uudentyyppiset toiminnot ja työskentelytavat. Tämä toteutetaan viittaamalla 4 kohdassa tilanteisiin, joissa työnantajan harjoittaman toiminnan ja tehtävän työn erityispiirteiden vuoksi työtä tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Työn tekeminen kotona ei kuitenkaan sellaisenaan muuta työtä työaikalain soveltamisalan ulkopuolella tehtäväksi työksi.

Erityispiirteissä voisi olla kysymys esimerkiksi tilanteesta, jossa työ tehdään kokonaan tai lähes kokonaan työnantajan valvonnan ulottumattomissa muualla kuin kiinteässä toimipisteessä, tai jos on kyse työstä, joka on luonteeltaan liikkuvaa tai jossa työaika määräytyy suurelta osin työntekijän suoraan asiakkaan kanssa sopimien aikataulujen perusteella. Tällaisissa tapauksissa toiminta on luonteeltaan sellaista, että työaikalain mukainen sääntely ei siihen sovellu. Esimerkkinä tämän tyyppisestä työstä on kauppaedustajan tai häneen rinnastettavassa asemassa toimivan työ sekä kiinteistövälittäjän työ.

Valiokunta on tehnyt teknisen korjauksen kohdassa 6 mainitun ajo- ja lepoaika-asetuksen nimikkeeseen.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo

4 §. Varallaolo. Esityksessä ehdotetun 2 momentin mukaan varallaolokorvauksen määrään tai sen määräytymisperusteiden on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Valiokunta katsoo, että myös varallaolon ehtojen on tarpeen olla työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Valiokunta ehdottaa 2 momenttia muutettavaksi siten, että varallaolokorvauksen määrään tai sen määräytymisperusteiden lisäksi myös varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä.

3 luku. Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

7 §. Jaksotyöaika. Ehdotetun 1 momentin 8 kohdan mukaan momentin 1—7 kohdassa tarkoitettujen tehtävien ja toimintojen edellyttämässä välttämättömissä tukitoiminnoissa työ voidaan järjestää jaksotyönä. Valiokunta ehdottaa säännöstä rajattavaksi siten, että vain mainittujen tehtävien ja toimintojen käynnissä pitämiseksi välttämättömiä tukitoimia voidaan teettää jaksotyönä.

8 §. Yötyö. Saadun selvityksen mukaan yötyön salliminen on edelleen tarpeen sahalaitosten kuivaamoissa. Valiokunta ehdottaa lisättäväksi 2 momentin 7 kohtaan sahalaitoksen kuivaamot.

Pykälän 6 momentissa ehdotetaan säädettävän asetuksenantovaltuudesta. Perustuslakivaliokunta pitää lausunnossaan asetuksenantovaltuuden muotoilua ongelmallisena sen perustuslain 80 §:n 1 momentin lainsäädännön alaa koskevan säännöksen kannalta, joka edellyttää yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista säädettävän lailla. Perustuslakivaliokunta katsoo, että säännöstä on syytä laissa täsmentää siten, että siinä säädetään ehdotettua selvemmin ne kriteerit, joiden puitteissa kyseinen työaikaarajoitus tulee kyseeseen, ja asetuksenantovaltuus rajataan kosemaan vain tarkempia säännöksiä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa 6 momentin muuttamista perustuslakivaliokunnan esittämällä tavalla.

5 luku. Säännöllisen työajan ylittäminen sekä sunnuntaityö

19 §. Hätätyö. Pykälän 1 momentissa valiokunta ehdottaa vuorokausilepoa koskevan viittauksen muuttamista teknisenä korjauksena.

8 luku. Säännösten pakottavuus

34 §. Poikkeaminen työehtosopimuksella. Esityksessä ehdotetun 1 momentin mukaan työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys saavat 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. Joustotyöajasta säädetään ehdotetun työaikalain 13 §:ssä. Mainitun pykälän 2 momentin mukaan viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että myös joustotyöajan tasoittumisajasta on tarpeen voida sopia yrityskohtaisella työehtosopimuksella ja ehdottaa 1 momentin täydentämistä siten, että työehtosopimuksella saadaan sopia joustotyöajan tasoittumisaika enintään 26 viikoksi.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

Valiokunta ehdottaa, että 2 momentin 1 kohdasta poistetaan sanat ”ei kuitenkaan siitä, mitä varallaololla tarkoitetaan, eikä sen suhteesta työajaksi luettavaan aikaan”.

Esityksen mukaan (s. 115) varallaolon (4 §) käsitteestä ei ole työaikadirektiivissä säädetyn vuoksi mahdollista sopia työehtosopimuksella. Valiokunta toteaa, että työajan määritelmästä poiketen työaikadirektiivissä ei ole määritelmää varallaolon käsitteelle, miltä osin on siten edelleen mahdollista sopia varallaolon käsitteestä sopiminen työehtosopimuksella. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työehtosopimuksella voidaan sopia sellaisesta varallaolosta, joka ei täytä työajaksi luettavan ajan määritelmää. Sopimusmahdollisuus koskee siten muun muassa tapoja järjestää (mm. päivystys tai hälytystyö) varallaolo, varallaolon ehtoja ja varallaolosta maksettavaa korvausta.

Esityksessä ehdotetun 6 momentin mukaan työehtosopimuksella voidaan sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämisestä sairaalassa tai eläinsairaalassa päivystävien lääkärin osalta silloin, kun mainitun pykälän mukainen enimmäistyöaika ylittyy työpaikalla tapahtuvan päivystyksen vuoksi. Esityksen perustelujen mukaan (s. 117) enimmäistyöajan ylitystarpeen tulee johtua siitä, että työntekijöillä on aktiivisen työnteon lisäksi työpaikalla tapahtuvaa varallaoloa. Valiokunta ehdottaa säännöstä täsmennettäväksi siten, että siihen lisätään sanat ”työajaksi luettavan päivystyksen”.

Valiokunta ehdottaa teknisenä korjauksena 7 momentin viittausvirheen korjaamista. Momentissa tulee viitata 1—5 eikä 1—4 momenttiin, kuten esityksessä on tehty.

Pykälän 8 momenttiin ehdotetaan teknisenä korjauksena lisättäväksi sana ”pykälässä”.

35 ja 36 §. Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta. Valiokunta ehdottaa teknisenä korjauksena muutettavaksi 35 §:n ensimmäisen virkkeen sanat ”solmittuja työehtosopimuksia” muotoon ”solmittujen työehtosopimusten”.

Pykälän 36 §:n 3 momentissa viitataan erheellisesti 1 momenttiin, kun tulisi viitata 2 momenttiin. Valiokunta ehdottaa teknisenä korjauksena momentin muuttamista edellä kuvatulla tavalla.

37 §. Paikallisen sopimuksen tekeminen ja irtisanominen. Valiokunta ehdottaa teknisenä korjauksena 1 momentin toisen virkkeen muuttamista muotoon: ”Jos sopimus on tarkoitettu olemaan voimassa yli kaksi viikkoa...”

5. Laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta.

6 §. Tavarankäytön ensimmäistä kokoamis- ja asennustyötä koskevat poikkeukset. Valiokunta on tehnyt 1 momentin johdantokappaleessa teknisen korjauksen muuttamalla sanan ”päivää” sanaksi ”kalenteripäivää” siten, että se vastaa voimassa olevaa säännöstä.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

8. Laki työttömyysturvalain 4 luvun 3 §:n muuttamisesta

4 luku. Soviteltu ja vähennetty työttömyysetuus

3 §. Rajoitukset. Pykälää on esityksen antamisen jälkeen muutettu lailla 1314/2018 lisäämällä 1 momenttiin sanat ”jonka perusteella palkka maksetaan”. Valiokunta on muuttanut momentin sanamuodon vastaamaan tehtyä muutosta. Myös lakiehdotuksen johtolausetta on tarkistettava.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 158/2018 vp sisältyvät 2.—4., 6., 7. ja 9.—15. lakiehdotuksen.

Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 158/2018 vp sisältyvät 1., 5. ja 8. lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)

Eduskunta hyväksyy kaksi lausumaa. (Valiokunnan lausumaehdotukset)

Valiokunnan muutosehdotukset

1.

Työaikalaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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 työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan, **kun** 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 **siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä;**

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 **Euroopan parlamentin ja** neuvoston asetus (EY) N:o 561/2006 (ajo- ja lepoaika-asetus).

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 enimmäistyöaika vastaava suoja, jos kyse on:

1) opetus- ja tutkimushenkilöstöstä, jolla on työn luonteen vuoksi oikeus päättää olennaisesta osasta työaikaansa;

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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 sovittu 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 työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Työnantajan velvollisuuteen 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 vapaa-ajan käyttöä.

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

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

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

3 luku

Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

5 §

Yleistyöaika

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

- 1) turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä sekä vankeinhoidossa;
- 2) lehdistötyössä, toimituksellisessa radio-, televisiotyössä ja näihin rinnastuvan verkkosisällön tuottamisessa ja lähettämisessä, elokuvatuotannossa sekä postipalveluissa ja yötyötä edellyttävissä tietoliikennepalveluissa;
- 3) varhaiskasvatuslaissa (540/2018) tarkoitettussa 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 **käynnissä pitämiseksi** välttämättömissä tukitoiminnoissa.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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 sekä sahalaitosten kuivaamoissa;
- 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.

Erityisen vaarallisessa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavassa työssä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin aikana, jona työntekijä tekee yötyötä. Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkemmat säännökset tai työehtosopimuksella tarkemmat määräykset siitä, milloin työtä on pidettävä erityisen vaarallisena tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavana.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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 pidentää enintään 13 tuntiin, kunhan työaika ei ylitä 22:tuntia pidennetyn työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.

4 luku

Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

10 §

Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Oikeudesta sopia työehtosopimuksella säännöllisestä työajasta säädetään 34 §:ssä.

11 §

Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla, jollei työssä sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta sopimista koskevista määräyksistä muuta johdu. 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 sovituissa rajoissa määrätä päivittäisen työaikansa sijoittamisesta. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin:

- 1) yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta;
- 2) työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta;

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

3) lepoaikojen sijoittamisesta;

4) säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaikaa 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 liukumarajojen 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 kokonaisina työpäivinä.

Toistaiseksi tehty liukuvaa työaikaa 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 joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyöaikaa koskevassa sopimuksessa on sovittava ainakin:

1) päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaikaa;

2) viikkolevon sijoittamisesta;

3) mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle;

4) sovellettavasta työajasta joustotyöaikaa koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen.

Viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana.

Joustotyöaikaa koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti. Joustotyöaikaa koskeva sopimusehto voidaan irtisanoa päättymään kuluvaan tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa.

14 §

Työaikapankki

Työaikapankilla tarkoitetaan tässä laissa työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaikaa, 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) säästämisrajoista;

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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 eräännytynyt maksettavaksi. Työaikapankkiin säästetty työaikakertymä ei saa myöskään kalenterivuoden aikana kasvaa yli 180 tuntia eikä työaikapankin kokonaiskertymä ylittää kuuden kuukauden työaikaa vastaavaa määrää.

Siirrettäessä 3 momentissa tarkoitettuja eriä työaikapankkiin niiden lakiin tai sopimukseen perustuvat vapaan antamista tai edun eräänntymistä 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 tarkoitetun osittaisen hoitovapaan vuoksi tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa 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 työaikaa 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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.

Yleistyöaikaa 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 työaikaa 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 työaikaa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä 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 joustotyöaikaa 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 määräytyksi 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 henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

Jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä tarkoitettulla tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teet-

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

tää lisätyötä vain, jos työntekijä antaa siihen kutakin kertaa varten suostumuksensa. Suostumuksen saa antaa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Sopiessaan 4 §:ssä tarkoitetusta varallaolosta työntekijän katsotaan antaneen samalla suostumuksensa 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 työvuorojen 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 välttämätöntä, virkamies ja viranhaltija eivät kuitenkaan saa kieltäytyä siitä.

Sunnuntaina tai kansallisen juhlapäivänä saa teettää työtä (*sunnuntaityö*) vain, jos siitä on sovittu työsopimuksessa tai työntekijä on antanut siihen suostumuksensa. Suostumusta ei kuitenkaan 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 yhdistysten oikeudesta sopia tasoittumisjakson pituudesta säädetään 34 §:ssä.

Sen lisäksi, mitä 1 momentissa säädetään, 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun moottoriajoneuvon kuljettajan työaika ei saa kalenteriviikon aikana ylittää 60:tä tuntia. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia moottoriajoneuvon kuljettajan viikoittaisesta enimmäistyöajasta säädetään 34 §:ssä.

19 §

Hätätyö

Työnantaja saa teettää hätätyötä, jos ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen. Hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan. Hätätyössä saa poiketa siitä, mitä 8, 17 ja 24—27 §:ssä säädetään. Hätätyön päätyttyä työaika on kuitenkin tasoitettava enintään 18 §:ssä säädettyyn enimmäismäärään ja työntekijälle on annettava korvaava lepoaika 25 §:n 4 momentissa ja 28 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla.

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

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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 poikkeuslupaan, 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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 laskemisesta siten, että säännöllisen työajan ansio jaetaan vuotuisesta säännöllisestä työajasta lasketulla 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 työntekijän työpaikallaolo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä tauko, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Taukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun. Työehtosopimuksen estämättä työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta tauosta. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on 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 työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

25 §

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Jakso-työssä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Sovellettaessa liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa vuorokausilepo saadaan työntekijän aloitteesta lyhentää seitsemään tuntiin.

Työnantaja ja työntekijöiden luottamusmies tai, jos sellaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutettu tai luottamusvaltuutettu taikka muu työntekijöiden edustaja saavat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän siihen suostuessa seitsemään tuntiin, jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää.

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä työntekijän lepoaika saadaan lyhentää 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;
- 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 tarkoitettua 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 tarkoitettulle 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

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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 tarkoitettulla 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 suorittamalla mahdollisten yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen 23 §:ssä tarkoitettun 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 sovittuun 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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 tarkoitettujen 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 ajanjaksojen 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 joustotyöaikaa, työvuoroluettelo saadaan kuitenkin antaa toistaiseksi voimassa olevana. Liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa koskeva sopimus korvaa työvuoroluettelon silloin, kun siitä ilmenevät työajan sijoitteluun sovellettavat periaatteet.

Jos työnantaja haluaa antaa vaihtelevaa työaikaa 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 so-

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

pimus, on työaikakirjanpitoon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito 40 ja 41 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

Noudatettaessa joustotyöaikaa työntekijän on palkanmaksukausittain toimitettava työnantajalle luettelo säännöllisen työaikana tekemistään tunteista 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 pyydettäessä toimitettava työsuojeluviranomaiselle ja työntekijää edustavalle luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle tai muulle edustajalle jäljennös työaikakirjanpidosta, 11, 13 ja 36 §:n nojalla tehdyistä sopimuksista, 29 §:ssä tarkoitettuun työajan tasoittumissuunnitelmasta ja 30 §:ssä tarkoitettuun 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. **Edellä tarkoitettulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia, että 13 §:ssä tarkoitettuun joustotyöajassa säännöllinen työaika saa keskimäärin olla enintään 40 tuntia viikossa enintään 26 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;~~

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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 työaikaa 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 työsopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson;

10) 23 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta;

11) 24 §:ssä päivittäisistä tauoista;

12) 25 §:ssä vuorokausilevosta, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitetusta 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 tarkoitetun 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 joustotyöaikaa vastaavasta työajasta sekä 14 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia vastaavasta järjestelystä tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan laissa tarkoitettun työaikapankin sijasta ottaa käyttöön. Työehtosopimuksella ei saa kuitenkaan kieltää laissa tarkoitettun 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 lääkärien osalta silloin, kun mainitun pykälän mukainen enimmäistyöaika ylittyy työpaikalla tapahtuvan **työajaksi luettavan päivystyksen** vuoksi. Enimmäistyöajan ylittävän työajan käytöstä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken työehtosopimuksessa määrättyjen edellytysten täytyessä ja sopimuksessa määrättyissä rajoissa.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

Edellä 1—5 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 pykälässä säädetään työnantajasta ja valtakunnallisesta työnantajyhdistyksestä, sovelletaan myös asianomaiseen valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, seurakuntaan, seurakuntaliittoon ja muuhun seurakuntien yhtymään, kirkon työmarkkinalaitokseen, ortodoksisen 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 solmittujen työehtosopimusten 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

Jos työntekijät eivät ole valinneet 2 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 tarkoitettu olemaan 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 voimassaolo 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

9 luku

Erinäiset säännökset

39 §

Poikkeuslupa

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 vaikeuksitta tehdä pelkästään päiväsaikaan;

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 tarkoitettun luvan määräaikaikaisena 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

41 §

Valtion virkamiesten työaikaosaataviin sovellettava kanneaika

Valtion virkamieslain (750/1994) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten työaikalakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuvien saatavien kanneaika määräytyy 40 §:ssä säädetyistä 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 tasoittumissuunnitelma ja työvuoroluettelo työntekijöiden saatavilla.

44 §

Työaika-rikkomus

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-rikkomusta 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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, erikoissairanhoitaja, hammashoitaja, suuhygienisti, laboratoriohoitaja, lääkintävahvistimestari, terveydenhoitaja ja välinehuoltaja;
- 3) laboratorio- ja kuvausalalla laborantti, laboratorioteknikko, laboratoriomestari, valokuva-tekniikko, valokuvaborantti 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 työaikasäännöksiä 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

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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 työaika, 5 luvun säännöllisen työajan ylittämistä ja sunnuntaityötä sekä 6 luvun lepoaikoja sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä;

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

6 §

Tavarankokoamis- ja asennustyötä koskevat poikkeukset

Ammatti- tai erikoistyöntekijän suorittamaan tavarankokoamiseen sellaiseen ensimmäiseen kokoamis- tai asennustyöhön, joka muodostaa olennaisen osan tavarankokoamis- ja toimitussopimuksesta ja on välttämätön toimitetun tavarankokoamisen saattamiseksi käyttökuntoon ja jossa työntekijän lähetettynä olo kestää enintään kahdeksan kalenteripäivää, ei sovelleta palkallista vähimmäisvuosilomaa ja -palkkaa koskevia:

- 1) työaikalain 20—23 §:n ja leipomotyölain 5 §:n säännöksiä;

9 §

Työaika-asiakirjat ja vuosilomakirjanpito

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 §

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 säädetyn 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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 1314/2018, seuraavasti:

4 luku

Sovitelu ja vähennetty työttömyysetuus

3 §

Rajoitukset

Työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen, jos hänen työaikansa, jonka perusteella palkka maksetaan, 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, työturvallisuusrikkoksesta, henkilörekisteririkoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkarikoksista säädetään rikoslaisissa (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 seuraavasti:

14 §

Kuntouttavan työtoiminnan rajoitukset

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 _____ kuuta 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:

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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 tarkoitettusta 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 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 _____ 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:

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

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
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 _____.

Valiokunnan lausumaehdotukset

1. *Eduskunta edellyttää, että työntekijöiden edustusjärjestelmiä ja heidän edustajiensa valtuuksia selkiytetään tavalla, joka varmistaa työntekijöiden oikeudet ja vaikutusmahdollisuudet omalla työpaikalla.*
2. *Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto seuraa työaikalain toimivuutta ja antaa asiasta selvityksen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle seuraavan vaalikauden aikana.*

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp

Helsingissä 6.3.2019

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Tarja Filatov sd
varapuheenjohtaja Heli Järvinen vihr
jäsen Anna Kontula vas
jäsen Jaana Laitinen-Pesola kok
jäsen Rami Lehto ps
jäsen Merja Mäkisalo-Ropponen sd
jäsen Ilmari Nurminen sd
jäsen Arto Pirttilahti kesk
jäsen Juha Rehula kesk
jäsen Eero Reijonen kesk (osittain)
jäsen Eero Suutari kok
jäsen Martti Talja kesk
jäsen Matti Torvinen sin (osittain)
jäsen Juhana Vartiainen kok
jäsen Eerikki Viljanen kesk

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Marjaana Kinnunen

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp
Vastalause

VASTALAUSE

Perustelut

Soveltamisala, suljetut vs. avoimet toimialalistat

Me allekirjoittaneet haluamme nostaa esiin ongelman ehdotetun uuden työaikalain (HE 158/2018 vp) erimitallisuudesta suhteessa työaikadirektiiviin ja erityisesti soveltamisalasta. Asiantuntijakuulemisissa on nostettu esiin huoli ja kysymys, eikö ole ongelma, että tehdään suljettu, eksklusiivinen lista toimialoista, joilla työaikalakia ei sovelleta. Voi olla toimialoja (esimerkiksi ostajat, kiinteistövälittäjät tai toimialat, joita ei vielä ole olemassakaan), joilla vallitsee työaika-autonomia. Työaikadirektiivin vastaava lista ei ole eksklusiivinen, vaan siinä sanotaan ”erityisesti” ennen tuota listaa. Eli tämä hallituksen työaikalakiesitys ei ole direktiivin lähestymistapaa vastaava tapa.

Asiantuntijakuulemisissa on selvinnyt, että tutkijoiden näkemyksen mukaan tyhjentävät listat ovat ongelmallisia siinä mielessä, että ainakin osin ne ovat aika tiukasti johonkin aikaan/ajanjaksoon sidottuja. Kummalliselta tuntuu se, että ”metsä-, metsänparannus- ja uittotyöt ja niihin liittyvät työt, lukuun ottamatta maastossa tehtävää koneellista metsä- tai metsänparannustyötä ja puutavaran lähikuljetustyötä” ovat edelleen yhtenä nimenomaisena harvana poissuljettuna alana.

On syytä huomauttaa, että tyhjentävä — jopa ammattinimikkeisiin ulottuva — lista toimii tässä yhteydessä huonosti. Tällä huomiolla ei ajeta soveltamisalan kaventamista tai oikeusvarmuuden heikentämistä, vaan nimenomaan hyvää lainkirjoituksen tapaa.

Soveltamisalapoikkeukset

Työaikalakiehdotuksen tavoitteena on muun muassa ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia eli esimerkiksi sitä, että työajaksi luettava aika ei enää olisi paikkasidonnaista. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että ns. etätö lasketaan kokonaisuudessaan työajaksi. TEM:n vastineen työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohtaa koskeva muutosesitys työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle ei välttämättä puolla tätä tavoitetta.

Jos halutaan, että TEM:n muutosesitys on linjassa hallituksen esityksen kanssa, pitäisi nimenomaisesti todeta, että 4 kohdan uudelleen muotoilu ei tarkoita hallituksen esityksessä ehdotettujen linjausten muuttamista. Valiokunnan olisi ollut tämän vuoksi hyvä todeta, että hallituksen esitykseen ehdotettua muutosta on tulkittava niin, että jos työntekijään sovelletaan työaikalakia, työaikalaki tulee kokonaisuudessaan sovellettavaksi ja kaikki työtunnit riippumatta siitä, missä ne on tehty, lasketaan työaikaan.

Lisäksi valiokunnan olisi ollut hyvä muistuttaa siitä, että viime kädessä työaikalain soveltamisala määräytyy työaikadirektiivissä säädetyllä tavalla ottaen huomioon myös unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö. Tuomioistuin on tulkinnut soveltamisalapoikkeuksia suppeasti. Myös hallituksen esityksessä on painotettu suppeaa tulkintaa.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp Vastalause

Lisäksi on syytä todeta, että ottaen huomioon työaikalain tavoitteet ja unionin tuomioistuimen ratkaisut aikaisempi oikeuskäytäntö (työneuvoston lausunnot) ei välttämättä kaikin osin vastaa uutta työaikalakia.

Keskimääräinen yleistyöaika

Me allekirjoittaneet vastustamme keskimääräisen yleistyöajan tasoittumisjaksokohtaista lisätyökiintiötä. Se romuttaa vuorokautisen työaikasuojelun ja oikeuden yksityiselämään. Nykyisin työntekijä voi kieltäytyä työskentelemästä yli kahdeksan tuntia, koska tällöin tulee pyytää ylityösuostumus.

Esitämme säädöksen korjausta siten, että vuorokautinen ylityöraja säilyy kahdeksassa tunnissa ja jos yli kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen on vielä tarpeen teettää työtä, tulee työntekijältä saada ylityösuostumus.

Työaikasuojaus ja oikeus työpäivän pituuden rajoittamiseen on huomioitava myös muuttamalla 17 §:ää siten, että suostumusta lisätyöhön ei voida antaa työ sopimuksessa vaan jatkossa suostumus voitaisiin antaa samoin kuin ylityöhönkin kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyeksi ajaksi kerrallaan.

Jaksotyö

Me allekirjoittaneet muistutamme, että työaikalain uudistamisen tavoitteena on valmistautua 2020-luvulle työelämässä. Nyt on aika luopua vuonna 1946 kehitetystä jaksotyöstä — eikä laajentaa sen soveltamisalaa, koska jaksotyö on naisia syrjivä halpatyöaikamuoto, jossa on surkea työsuojelun taso. Jaksotyö asettaa työntekijät huonompaan asemaan kuin yleistyöajan mukaista 24/7-työtä tehtäessä. Kaikki 24/7-työ voidaan järjestää vuorotyönä, jossa työaikasuojaus on parempi. Lisäksi tähän yhteyteen oleellisesti vaikuttava ILO:n yleissopimus 149 sairaanhoitohenkilöstöstä velvoittaa yhdenmukaistamaan työehdot.

Jaksotyöaikaa koskevaan säännökseen liittyy merkittäviä laajennuksia voimassa olevaan lakiin verrattuna, mutta niiden motiivit jäävät perusteluissa pääosin kertomatta. Perustelujen mukaan näyttäisi siltä, että missä tahansa kunnan, seurakunnan, urheiluseuran ja erinäisten yhdistysten järjestämässä leiritoiminnassa voitaisiin käyttää jaksotyöaikaa. Työ voitaisiin järjestää jaksotyönä myös pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali-, terveys- ja eläinlääkäripalveluissa.

Näin ollen vain sellaiset sosiaalipalvelun muodot, joissa toimintaa on ainoastaan päiväsaikaan, jäisivät jaksotyön soveltamisalan ulkopuolelle. Jaksotyötä voitaisiin käyttää esimerkiksi vanhusten palvelutaloissa ja vammaisten asumispalveluissa sekä kotihoitopalveluissa. Niin ikään turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskuksissa, koulukodeissa ja vastaavissa toiminnoissa tehtävä työ olisi mahdollista järjestää jaksotyönä.

Perusteluissa jää epäselväksi, mikä muu kuin sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu voisi olla säännöksessä tarkoitettua sosiaalipalvelua. Toisin sanoen, miltä osin yksityisten järjestämät ja tuottamat palvelut voidaan lukea tässä tarkoitetuiksi sosiaalipalveluiksi. Terveyspalvelut-il-

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp Vastalause

maisuu laajentaa jaksotyön käyttöalaa nykyisestä, mutta perusteluissa ei tuoda esille yksilöityä tarvetta, eikä ole myöskään arvioitu muutoksen tosiasiallista merkitystä.

Edellä mainittuun viitaten, me allekirjoittaneet edellytämme, että aloitetaan valmistelu jaksotyötä luopumiseksi.

Yötyö ja vuorokausilepo

Asiantuntijakuulemisissa on käynyt selväksi, että työntekijän vaikutusmahdollisuuksien vahvistaminen omiin työaikoihinsa parantaa erityisesti edellytyksiä sovittaa työtä ja muuta elämää yhteen. Toisaalta työaikojen muuttuminen epäsäännöllisemmiksi ja mahdollisuudet vuorotyön teetämiseen uusilla aloilla voivat lisätä työajoista johtuvia terveyshaittoja.

Vuorokausilevon vähimmäiskeston nostaminen yhdeksästä 11 tuntiin on myönteinen uudistus. Kuitenkin lakiesityksessä sanotaan, että jaksotyössä vuorokausilepo voi työn järjestelyihin liittyvistä syistä olla vain yhdeksän tuntia. Käytännössä tämä saattaa johtaa siihen, että jaksotyössä esiintyy edelleen runsaasti alle 11 tunnin mittaisia vuorovälejä.

Lyhyiden vuorovälien tiedetään olevan yhteydessä väsymyksen, unettomuuden, tapaturmien ja sairauspoissaolojen lisääntymiseen (Dahlgren ym. 2016, Vedaa ym. 2016, Vedaa ym. 2017, Härmä ym. 2018, Nielsen ym. 2018). Lyhyet vuorovälit vaikeuttavat myös työn ja muun elämän yhteensovittamista (Karhula ym. 2017). Laissa olisikin syytä määrittää rajat, kuinka usein jaksotyötä tekevän henkilön vuorokausilepo voidaan lyhentää alle 11 tuntiin, jotta todellisuudessa työaikaosuojelu paranisi eikä heikentyisi. Siksi me allekirjoittaneet esitämme, että jaksotyössä tilapäisesti voidaan vuorokausilepo lyhentää alle 11 tuntiin enintään kahdesti viikossa, eikä koskaan perättäisinä päivinä sekä menettelyyn tulee olla aina kirjallisesti yksilöity ja perusteltu syy.

Uuden työaikalain mukaan säännöllisen työajan järjestelyistä voidaan sopia tietyissä tilanteissa aiempaa selvästi pidemmissä tasoittumisjaksoissa. Asiantuntijoiden näkemyksen mukaan neljän kuukauden tasoittumisjakso työajan enimmäismäärässä on liian pitkä. Näin pitkä tasoittumisjakso sallii hyvin pitkät viikkotyöajat, jotka kuormittavat erityisesti osatyökykyisiä. Siksi me allekirjoittaneet esitämme kuuden viikon tasoittumisjaksoa työajan enimmäismäärään.

Ajoittain pitkät työajat voivat myös lisätä tapaturmia (Dembe ym. 2005, Fischer ym. 2017) ja mahdollisesti esimerkiksi aivoveritulppia tai muita sydän- ja verisuonitapahtumia. Nykytiedon mukaan aikuinen tarvitsee 7–9 tuntia unta vuorokaudessa (Hirshkowitz ym. 2015) ja jo viikonkin kestävä osittainen univaje heikentää toimintakykyä ja voi näin heikentää työturvallisuutta (Haavisto ym. 2010).

Uuden työaikalain vaikutusten seuraamisen lisäksi on oleellista, että eri osapuolilla on käytössä tietoa eri työaikatarkistusten vaikutuksista työterveyteen ja työturvallisuuteen. Tämä tarve korostuu, koska paikallinen sopiminen lisääntyy ja laki itsessään asettaa monessa suhteessa melko väljät minimivaatimukset sallien samalla useita poikkeuksia.

Meidän allekirjoittaneiden mielestä yötyötä ei pidä lisätä. Suomessa tehdään eniten iltatyötä (65 % työntekijöistä). Suomi on jo Euroopan kärkimaa työajan joustoissa ja yötyöntekijöiden

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp Vastalause

määrässä (24 %:lla työntekijöistä) Euroopan kärkeä. Riittävien lepotaukojenkin kanssa yötyö on terveysriski, ja siksi yhteiskunnan tulee organisoida työ siten, että yötyö rajataan vain välttämättömään.

Voimassa olevan lainsäädännön mukaan yötyötä voidaan teettää jaksotyössä. Hallituksen esityksen työaikalakiehdotuksen 8 §:n 1) kohdassa ehdotetaan, että oikeus teettää säännöllisesti yötyötä koskisi jaksotyöksi järjestetyn työn lisäksi kaikkea sellaista työtä, joka voitaisiin ehdotuksen 7 §:n nojalla järjestää jaksotyöksi. Katsomme, että tämä laajennus on heikosti perusteltu, ja oikeus teettää 1) kohdan perusteella säännöllistä yötyötä tulee rajata koskemaan vain tosiasiallisesti jaksotyöksi järjestettyä työtä. Samoin valtioneuvoston päätös yötyötä tekeville työntekijälle järjestettävästä kuljetuksesta tulee säilyttää, eikä poistaa kuten hallitus esittää.

Varallaolo

Esityksen mukaan varallaolo olisi työntekijän lepoaikaa, vaikka hän sen aikana olisi velvollinen olemaan tavoitettavissa ja saapumaan kutsun saatuaan työtehtäviin. Oikeus keskeyttömään vuorokausilepoon ei koskisi varallaolon aikana tehtyä työtä, ja korvaava vuorokausilepo tulisi käytännössä annettavaksi harvoin. Edellä kuvattu siis toimii lisäperusteluna myös edellä esitetylle tarpeelle jaksotyöstä luopumisen valmistelulle. Lisäksi esitystä on selkeytettävä siten, että 17 §:n 4 momentti muutetaan siten, että varallaolon aikana tehty työ on kuitenkin aina lisä- tai yli-työtä myös jaksotyössä.

Joustotyö, osa-aikatyön tuntien vakiintuminen

Me allekirjoittaneet katsomme, että osa-aikatyöntekijöiden työaikasuojelua tulisi vahvistaa sääntämällä työaikalaisissa työajan vakiintumisesta. Tällä ei sellaisenaan estettäisi osa-aikatyön teettämistä, joka eritoten yksityisillä palvelualoilla on usein tarpeen kysynnän vaihteluista johtuen. Työajan vakiintumista koskevan sääntelyn myötä lisätyön teettämistä ei kuitenkaan voitaisi enää käyttää yksinomaan työnantajan tarpeista lähtevänä joustoelementtinä. Vakiintumisella myös varmistettaisiin, että työsopimustunnit vastaisivat aina mahdollisimman tarkoin todellista työn teettämistarvetta. Lisäksi vakiintumisella vahvistettaisiin työntekijän oikeutta siirtyä osa-aikaisesta työstä kokoaikaiseen ja siten mahdollisuuksia parantaa työn ja muun elämän yhdistämistä. Tällä hetkellä esimerkiksi kaupan alalla 68 % kaikista osa-aikaisista on työskennellyt yli viisi vuotta työurastaan osa-aikaisena ja 40 % yli 10 vuotta.

Joustotyön käytössä on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota vuorokausilevon turvaamiseen ja toteutumiseen. Kokonaisuudessaan on kyse siitä, että työtehtävä ei saa olla ylimitoitettu siihen aikaan, joka työntekijällä on siihen käytettävissä.

Joustotyöaika on uusi ja myös vaikeasti hallittava ja lisää siten työnantajan hallinnollista taakkaa. Käytännössä osapuolten on ennen sopimuksen solmimista kyettävä muun muassa arvioimaan, että ”vähintään puolet” edellytys täyttyy. Edelleen on kyettävä arvioimaan, millä ajanjaksolla edellytystä tarkastellaan. Myös säännöksen käyttöalaa voidaan pitää erikoisena: pääpaino on tietotyön järjestelyissä mutta esityksessä ei tuoda esille, mitkä työt tällä hetkellä ovat sellaisia, joissa ydinsisältönä on tiedon vastaanottaminen ja käsittely sekä uuden tiedon tuottaminen. Lainsäädä-

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp Vastalause

täjältä voidaan perustellusti edellyttää edes yhtä konkreettista esimerkkiä säännöksen soveltamisalaan kuuluvasta ja vastaavasti siihen kuulumattomasta työtehtävästä.

Me allekirjoittaneet edellyttämme, että uutta työaikaamoota, joustotyötä ja sen toimivuutta seurataan erityisen tarkasti ja havaituista huomioista annetaan selvitys eduskunnan työelämä- ja tasarvovaliokunnalle viimeistään puolentoista vuoden jälkeen lain voimaantulosta.

Lisätyösuostumus ja nollatuntisopimukset

Lisäksi katsomme, että kaikkien osa-aikatyöntekijöiden osalta tulee poistaa mahdollisuus antaa pysyvä suostumus lisätyön tekemiseen. Hallituksen esitys asettaa perusteetta eri osa-aikatyöntekijäryhmät keskenään eriarvoiseen asemaan lisätyösuostumuksen suhteen ja alleviivaa vaihtelevan työajanlain eli nollasopimuslain vaikutukset. Korostamme, että myös muilla kuin vaihtelevaa työaika noudattavilla osa-aikatyöntekijöillä lisätyötunnit voivat muodostaa merkittävän osan työntekijän työajasta. Pysyväisluonteinen lisätyösuostumus voi siten myös ns. tavallisten osa-aikatyöntekijöiden osalta johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä olisi aina velvoitettu ottamaan vastaan lisätyötä ilman, että työntekijä voi siihen varautua.

Lisätyöhön tarvittavan suostumuksen edellytys on hallituksen esityksen toteutuessa erilainen riippuen siitä, minkälainen työsopimus työntekijän kanssa on tehty. Käytännössä tilanne voi aiheuttaa työpaikalla ongelmia, kun eri osa-aikaisilla työntekijöillä on erilaiset oikeudet ja velvollisuudet. Voi nimittäin olla pelkkä sattuma, millaisen osa-aikaisen työsopimuksen kukin on tehnyt. Jos lisätyösuostumusta tarkoittavaa säännösehdotusta ei muuteta, on painavat syyt korostaa työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetyn tasapuolisen kohtelun merkitystä ja sitä, että työnantaja vastaa siitä, että käytetyt osa-aikatyösopimukset ovat lainmukaisia.

Lepoajat ja korvaava lepoaika

Jaksotyön vuorokausilevon pidentäminen yhdeksästä tunnista 11 tuntiin jaksotyössä on parannus nykytilaan, mutta ei todellisuudessa lisää työaika suojelelta. Työaikadirektiivin mukaan työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat. Sanamuoto on aktiivinen. Hallituksen esityksen mukaan lepoaika korvautuisi passiivisesti. Mahdollisesti vasta kahden viikon kuluttua muun pidemmän viikkolevon yhteydessä.

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan mukaan:

Oikeudenmukaiset ja kohtuulliset työolot ja työehdot

1. Jokaisella työntekijällä on oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia.
2. Jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp Vastalause

Edellä oleva säännös sisältyy nykyään Euroopan unionin perustamissopimukseen. Se velvoittaa Euroopan unionin jäsenvaltioita, kun ne implementoivat Euroopan unionin lainsäädäntöä, kuten esimerkiksi työaikaa koskevaa EU:n direktiiviä.

Tässä suhteessa on huomattava, että perusoikeuskirja lähtee siitä, että jokaisella työntekijällä on oikeus työaikasuojeluun perusoikeutena.

EUT on 6.11.2018 antanut kaksi hyvin merkittävää ratkaisua, joiden mukaan perusoikeuskirjan artikla 31 (2) on pakottava ja automaattinen siten, että sitä on suoraan sovellettava jäsenvaltioiden työsuhteissa (Ks. asia C-684/16 EUT 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft vastaan Tetsuji Shimizu sekä yhdistetyt asiat EUT C-569/16 ja C-570/16 Stadt Wuppertal vastaan Maria Elisabeth Bauer ja Volker Willmeroth vastaan Martina Broßonn). Suomalainen tuomioistuin on näin ollen velvollinen suoraan soveltamaan artiklaa 31 (2) ja jättämään kansallisen oikeuden soveltamatta, jos se on ristiriidassa EU-oikeuden kanssa.

Mikäli Suomessa pyritään laajentamaan työaikadirektiivin artiklan 17 (1) mukaisia poikkeuksia kansallisessa lainsäädännössä, joudutaan perustelemaan menettelyä paitsi työaikadirektiivin tulkintakäsymyksenä myös poikkeamisena Euroopan unionin perusoikeuskirjan artiklan 31 mukaisista perusoikeusvelvoitteista.

Kanneaika

Työaikalain uudistamista pohtinut työryhmä esitti, että työoikeudellisten saatavien kanne- ja vanhentumisaikoja pitäisi arvioida kokonaisuutena. Työaikalain kanneaikoihin ei tämän vuoksi olisi työryhmän mukaan syytä tässä yhteydessä puuttua. Työryhmä ehdotti, että lukuun ottamatta työaikapankkisaatavia koskevan vanhentumisajan lisäystä kanneaikaa koskeva säännös olisi hallituksen esityksessä samanlainen kuin nykylaissa.

Tästä huolimatta hallituksen esityksen perusteluissa ehdotetaan nykylain muuttamista niin, että työtuomioistuimen tulkinta viiden vuoden kannejasta ei olisi enää mahdollinen. Perustelut eivät siis tältä osin vastaa pykäläehdotusta. Jos tulkintaa halutaan muuttaa ja omaksua korkeimman oikeuden tapauksesta KKO 2018:10 ilmenevä oikeusohje, säännöstä on muutettava niin, että siitä selkeästi ilmenee, mitä on tarkoitettu muutettavan. Perusteluilla ei voi säätää.

Helmikuussa 2019 työtuomioistuimesta on saatu välituomio koskien työaikaperusteisten saatavien vanhenemista. Tuomion mukaan työehtosopimuksella sovitut työaikasaatavat eivät vanhene työaikalain vanhenemisaikojen mukaan kahdessa vuodessa vaan työsopimuslain mukaan viidessä vuodessa. Tuomiossa on viitattu useisiin kansainvälisiin sopimuksiin ja säädöksiin.

Meidän allekirjoittaneiden mielestä päätös on huomioitava hallituksen esityksestä tehdyssä mietinnössä. Siksi esitämme esityksestä poistettavaksi perustelun: ”Säännös koskisi kaikkia työaikasatavia, 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

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp Vastalause

vaikeampi on oikeudenkäynnissä näyttää asioita toteen”, koska se on ristiriitainen ja aiheuttaisi tulkinnassa epäselvyyttä.

Korkeimman oikeuden tulkinta on herättänyt huolta erityisesti palkansaajapuolella. Myös työoikeuden dosentti Paanetoja on pitänyt korkeimman oikeuden tulkintaa säännöksen sanamuodon vastaisena ja siten ongelmallisena.

Jos ennen korkeimman oikeuden ratkaisua vakiintunut ja työtuomioistuimen tuore tulkinta halutaan pitää voimassa (viisi vuotta), olisi säännöstä muutettava. Siksi me allekirjoittaneet esitämme, että kirjoitetaan näkyviin, että työehtosopimukseen perustuvaan saatavaan sovelletaan työsuojelulain 13 luvun 9 §:ää.

Lisäksi kaikkien työoikeudellisten saatavien kanneaikaa ja vanhentumisaikaa koskevia säännöksiä olisi perusteltua kolmikantaisesti selvittää laajemminkin, mikä kuitenkin vaatisi vähäistä enemmän aikaa.

Jaksaminen ja työhyvinvointi

Asiantuntijakuulemisissa on selvinnyt, että kyky oman työajan hallintaan syntyy jo nuorena. Samoin omaksutaan haitallinen, terveyttä vahingoittava työnteontapa, jota alati voimakkaassa muutoksessa olevat tehokkuuden ja ketteryyden yhteiskunnalliset ihanteet ruokkivat ja osaltaan paineistavatkin. Perheiden hyvinvointi on tälle muutokselle vastakohtana, puhumattakaan mahdollisuudesta perustaa perhe. Päivähoito ja varhaiskasvatus ovat osaltaan nivomassa perhe-elämää ja työelämää yhteen — tässä onnistumista mitataan myös syntyvyydellä. Perhepolitiikalla luodaan Suomi-kuvaa, työaikalailalla päätetään työaika-suojelun minimisuoja ja reunaehdoista. Alan houkuttelevuustekijänä on työaikalailalla kauaskantoiset vaikutukset. Jo nyt on havaittu, että esimerkiksi hakeutuminen terveydenhuoltoalalle on heikentynyt. Siihen työkuormittavuudella ja työajoilla on elimellinen yhteys. Pelkkä kutsumus ei enää riitä.

Vaikutusten arvioinnin puutteet

Meidän allekirjoittaneiden mielestä hallituksen esityksen vaikuttavuusarvioinnit ovat puutteelliset. Työaika-suojelun tason muutosten arviointi, sukupuolivaikutusten arviointi, etenkin esitetyn jaksotyön laajentamisen osalta, perhe-elämä- ja lapsivaikutuksien ja ympäristövaikutusten arviointi yötyön lisääntyessä ovat retuperällä, ottaen huomioon lakimuutosten mittakaavan. Työehtosopimuksiin vaikuttavuusarvioinnit puuttuvat kokonaan.

Epäsäännölliset työajat saattavat aiheuttaa ongelmia myös esimerkiksi lastenhoidossa. Erilaisten työaikojen ja paikallisten sopimusten lisääntyminen lisäävät lakia valvovien viranomaisten työtä. Lisäksi uusi laki aiheuttaa aina uusia tulkintakysymyksiä ja varsinkin, jos perustelut ovat niukat, kuten tässä tapauksessa. Tämän vuoksi on syytä arvioida lain toteutumista, kuten muun muassa työaikalakiin perustuvan paikallisen sopimisen lisääntymistä, työsuojeluviranomaisten tarkastusten määrän ja laadun riittävyttä sekä työneuvoston asemaa matalan kynnyksen oikeus-suojakeinona.

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp
Vastalause

Yleisellä tasolla lakiesityksestä yhdyimme asiantuntija-arvioihin, että lakiesitys on huonosti kirjoitettu ja epäselvä.

Vapaaehtoistyö

Me allekirjoittaneet katsomme, että vapaaehtoistyön ollessa luonteeltaan tilapäistä ei työ kuulu työaikalain soveltamisalaan.

Puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain tarkentaminen ja ponsi

Me allekirjoittaneet esitämme, että asiantuntijakuulemisissa esiin nostettu lain 3 a §:n tarkennus tehdään lisäämällä varastopäällikön, huoltolatyöntekijän ja lataamotyöntekijän tehtävät työaikalain soveltamisalan piiriin kuuluviksi tehtäviksi.

Lisäksi edellytämme, että ryhdytään pikaisiin toimiin puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain (218/1970) uudistamiseksi jo aiemminkin tehdyn ja eduskunnan hyväksymän ponsin mukaisesti.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että 3.—15. lakiehdotus hyväksytään valiokunnan mietinnön mukaisena,

että 1. lakiehdotus hyväksytään muutoin valiokunnan mietinnön mukaisena paitsi 8, 11, 17, 18, 25 ja 40 § muutettuina (***Vastalauseen muutosehdotukset***),

että 2. lakiehdotus hyväksytään muutoin valiokunnan mietinnön mukaisena paitsi 3 a § muutettuna (***Vastalauseen muutosehdotukset***),

että valiokunnan mietintöön sisältyvä 1. lausumaehdotus hylätään ja

että hyväksytään kaksi lausumaa (***Vastalauseen lausumaehdotukset***).

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp
Vastalause

Vastalauseen muutosehdotukset

1. lakiehdotus

3 luku

Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

8 §

Yötyö

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

Yötyötä saa teettää säännöllisesti:

- 1) **jaksotyössä**, joka saadaan järjestää 7 §:n mukaisesti jaksotyöksi;
(2—9 kohta kuten TyVM)
- (3—6 mom. kuten TyVM)

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 ta-
soittua enintään 40 tunniksi enintään **kuuden kalenteriviikon** ajanjakson aikana. Viikoittainen
säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.

(2 ja 3 mom. kuten TyVM)

5 luku

Säännöllisen työajan ylittäminen sekä sunnuntaityö

17 §

Työntekijän suostumus

Ylityön teettäminen edellyttää, että työntekijä antaa kutakin kertaa varten erikseen siihen suostumuksensa. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa ylityöhön määräytyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyötä saa teettää vain, jos työntekijä antaa **kutakin kertaa varten erikseen** siihen suostumuksensa, jollei lisätyöstä ole sovittu työehtosopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

(3—7 mom. kuten TyVM)

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp
Vastalause

18 §

Työajan enimmäismäärä

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa **kuuden kalenteriviikon ajanjakson** aikana. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia tasoittumisjakson pituudesta säädetään 34 §:ssä.

(2 mom. kuten TyVM)

6 luku

Lepoajat

25 §

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. ~~Jakso-työssä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin.~~ Sovellettaessa liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa vuorokausilepo saadaan työntekijän aloitteesta lyhentää seitsemään tuntiin.

(2—4 mom. kuten TyVM)

9 luku

Erinäiset säännökset

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. **Työehtosopimukseen perustuva saatavaa vanhentuu siten, kuin työsopimuslain 13 luvun 9 §:ssä säädetään.**

(2—4 mom. kuten TyVM)

2. lakiehdotus

3 a §

Työaikalain alaisten Puolustusvoimien virkamiesten työajasta on voimassa, mitä siitä on erikseen säädetty. Työaikalakia sovelletaan seuraavien Puolustusvoimien virkamiesten työssä:

1) ict-alalla operaattori **ja lataamotyöntekijä**;

Valiokunnan mietintö TyVM 17/2018 vp
Vastalause

2) hoitoalalla apulaisosastonhoitaja, osastonhoitaja, röntgenhoitaja, sairaala-apulainen, sairaanhoitaja, erikoissairaanhoitaja, hammashoitaja, suuhygienisti, laboratoriohoitaja, lääkintävah-
timestari, terveydenhoitaja ja välinehuoltaja;

3) laboratorio- ja kuvausalalla laborantti, laboratorioteknikko, laboratoriomestari, valokuva-
teknikko, valokuvalaborantti ja valokuvaaja;

4) teknisellä alalla asentaja, teknikko, vanhempi asentaja, sähköasentaja, viestittäjä, viestittä-
jien valvoja ja yliasentaja;

5) poliisialalla ylietsivä ja rikostutkija;

6) varastoalalla varastopäällikkö, varastonhoitaja, varastomies, varastomestari, työnjohtaja ja
ompelija;

7) kiinteistö- ja vartiointialalla vahtimestari, vanhempi vahtimestari, vartiomies, huoltomies ja
huoltolantöntekijä;

8) kuljetusalalla autonkuljettaja.

Työaikalakia sovelletaan 1 momentissa tarkoitettuun työhön edelleen, vaikka viran nimi muu-
tetaan tehtäviä laadultaan olennaisesti muuttamatta.

Sen estämättä, mitä edellä tässä pykälässä säädetään, työaikalain alaisten virkamiesten työ-
aikaan sovelletaan sotilaallisissa harjoituksissa ja poikkeuksellisissa oloissa samoja työaikasään-
nöksiä kuin tämän lain alaisiin Puolustusvoimien virkamiehiin.

Vastalauseen lausumaehdotukset

*1. Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto ryhtyy lainvalmistelutoimiin työaikalain mu-
kaisesta jaksotyöstä luopumiseksi.*

*2. Eduskunta edellyttää, että uutta työaikamuotoa, joustotyötä ja sen toimivuutta seura-
taan erityisen tarkasti ja havaituista huomioista annetaan selvitys eduskunnan työelämä-
ja tasa-arvovaliokunnalle viimeistään puolentoista vuoden jälkeen lain voimaantulosta.*

Helsingissä 6.3.2019

Merja Mäkisalo-Ropponen sd
Ilmari Nurminen sd
Tarja Filatov sd
Anna Kontula vas
Heli Järvinen vihr
Rami Lehto ps