

Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalaiksi.

Ne voimassa olevat lait, joissa säännöstellään täysi-ikäisten työntekijäin työaika teollisuus- ja käsityöliikkeissä sekä muissa samaan ryhmään luetuissa liikkeissä, laitoksissa ja yrityksissä, ovat 27 päivänä marraskuuta 1917 annettu laki kahdeksan tunnin työajasta, siihen vuosina 1918 ja 1939 tehdyine muutoksineen, 18 päivänä elokuuta 1917 annettu asetus työstä teollisuus- ynnä eräissä muissa ammateissa, jonka vielä voimassa olevat säännökset koskevat pääasiassa vain yö- ja sunnuntaityötä, sekä 19 päivänä heinäkuuta 1940 uusittu leipomotyölaki, joka sisältää erikoissäännöksiä työajasta leipomoissa.

Kysymys puheena olevan alan työaikasäännöstelyn uusimisesta on kauan ollut vireillä. Jo vuonna 1919 Eduskunta lausui sitä tarkoittavan toivomuksen. Vuonna 1935 päätti Eduskunta niin ikään lausua toivomuksen, että hallitus toimituttaisi tutkimuksen työaikakysymyksestä koko sen laajuudessa huomioon ottaen työajan lyhentämisen vaikutukset pysyvää työttömyyden torjumista silmällä pitäen. Seuraavana vuonna Eduskunta lisäksi lausui toivomuksen tutkimuksen toimittamisesta naisten yötyötä koskevassa kysymyksessä. Sitäpaitsi on Eduskunnassa kiinnitetty huomiota kysymykseen työajan lyhentämisestä neljäskymmeneksi tunniksi viikossa eräissä kansainvälisissä sopimuksissa tarkoitetuissa, erittäin rasittavissa töissä, kuten automaattisissa ikkuna- ja pullolasitehtaissa.

Tämän työaikasäännöstelyn uusimista valmistamaan valtioneuvosto on eri aikoina asettanut kolme komiteaa, joista viimeisen mietintö valmistui toukokuussa 1941. Sotaaika ja sen jälkeenkin jatkuneet poikkeukselliset olot ovat viivyttäneet esityksen antamista asiasta. Nyt annettava esitys perustuu pääasiassa viimeksi valmistuneeseen komiteanmietintöön.

Säännöstelyä uusittaessa on pidetty asianmukaisena, että se ulotetaan koskemaan

paitsi niitä yrityksiä ja töitä, jotka se nykyisin jo käsittää, myös muut sellaiset liikkeet, laitokset ja yritykset, jotka vielä ovat säännöstelyn ulkopuolella, mutta jotka laatunsa puolesta sopivat saman säännöstelyn alaisiksi. Tämän uuden säännöstelyn ulkopuolelle olisi sitävästoin jätettävä kauppaliikkeet ja toimistot sekä alukset, joiden työntekijäin työajasta on olemassa erityiset lait. Niin ikään pitäisi maatalous ja eräät siihen liittyvät työt sekä kotitalous, joissa olot niin ikään ovat erikoislaatuiset, jättää tämän säännöstelyn ulkopuolelle. Niiden työntekijäin työajasta onkin jo valmiina asianomaisten komiteain valmistamat erityiset lakiehdotukset.

Voimassa olevat työaika säännöstelevät lait rakentuvat sille pohjalle, että niissä luetellaan ne liikkeet, laitokset ja yritykset, joihin lakia on sovellettava. Ehdotettavan lain soveltamisalaa harkittaessa on sitävästoin pidetty tarkoituksenmukaisena muuttaa soveltamissäännöksiä niin, että uuden lain alaisiksi tulisivat yleensä kaikki ne liikkeet, laitokset ja yritykset, joissa käytetään työntekijöitä työnantajan lukuun ja joista ei ole erikseen säädetty. Poikkeusasemaan lain ulkopuolelle jätettävät työalat ja työt olisi laissa erikseen lueteltava. Tällä tavoin uusi laki saisi lainsäädännössämme edellä mainittuihin erityislakeihin verrattuna yleisen työaikasäännöstelylain luonteen. Sen nimeksi on tämän mukaisesti ehdotettu „työaikalaki”, joka samalla on lyhyt ja siitäkin syystä sopiva käytettäväksi.

Kuten nykyisessä työaikasäännöstelyä koskevassa lainsäädännössämme, olisi lapsista ja nuorista henkilöistä annettavat säännökset pidettävä erillään ja vastaisuudessa mieluummin koottava ne erityiseen lakiin. Täysi-ikäisyyden raja on ehdotettu pysytettäväksi samana kuin nykyisin eli 18 vuotena ja lakiehdotus tulisi tämän mukaisesti koskemaan sitä vanhempia työn-

tekijöitä. Kun säännökset lapsien ja nuorten henkilöiden työajasta nykyisin ovat puutteelliset, olisi lakia kuitenkin sovellettava myös heihin, mikäli heidän työajastaan ei ole erikseen säädetty.

Mitä voimassa olevaan työaikasäännöstelyyn yleensä tulee, vastaa se kahdeksan tunnin periaatteeseen pohjautuvana, pääkohdiltaan tarkoitustaan. Se on käytännössä jo verraten pitkän voimassa olonsa aikana ennättänyt syöpyä tietoisuuteen, ja yrityksen toiminta samoin kuin työntekijäin elämän järjestys on siihen mukautunut. Myöskin verrattaessa meidän työaikasäännöstelyämme muiden maiden vastaavaan lainsäädäntöön on sitä pidettävä kohtuullisena. Näin ollen ja huomioon ottaen nykyiset poikkeukselliset olot sekä tietämättä, millaisiksi työolot meillä ja muualla tulevaisuudessa muodostuvat, ei ole näyttänyt olevan syytä ryhtyä nyt työaikasäännöstelyämme suuremmassa määrin muuttamaan.

Lakiehdotukseen ei myöskään ole otettu määräyksiä säännöllistä lyhyemmästä työajasta määrättyissä, rasittavissa töissä, vaan on katsottu, että tällaiset järjestelyt olisi aikaansaatava työehtosopimuksin tai niistä säädettyä erikseen.

Harkittaessa mahdollisuutta rajoittaa nykyisen lain mukaisia työaikoja, on katsottu, huomioonottaen mitä edellä on sanottu, että viikkotuntien luku säännöllisessä yksivuoroisessa työssä voidaan supistaa yhdellä tunnilla eli neljäänkymmeneenseitsemään tuntiin, koska se vastaa jo yleisesti omaksuttua käytäntöä maassa. Käytäntö on samoin lyhentänyt työaikaa osittain myös kaksivuoroisessa työssä. Myös kolmivuoroisessa työssä, jossa työt keskeytetään sunnuntaiksi, sekä sellaisissa töissä, joissa työaikaa ei ole rajoitettu vuorokautta vaan määrättyä pitempää ajanjaksoa kohti, voidaan viikottaista työaikaa vastaavasti lyhentää. Tämän mukaisesti onkin ehdotettu, että säännöllinen viikottainen työaika ei saisi nousta yli 47 tunnin. Poikkeusasemaan jäisi vain keskeytymätön työ, jota teknillisistä syistä on tehtävä viikon kaikkina päivinä. Siinä työtuntien enimmäismäärä viikossa on ehdotettu pysytettäväksi 48 tuntina.

Naisten yötyötä, josta mielipiteet käyvät eri suuntiin, ei ole pidetty tarkoituksen mukaisena kieltää siinä laajuudessa kuin asiaa koskeva kansainvälinen sopimus edel-

lyttää ja niinkuin eräissä maissa on tehty vaan on sitä ainoastaan ehdotettu rajoitettavaksi, ottaen tällöin huomioon käytännölliset mahdollisuudet näiden rajoitusten tekoon. Pääasiassa tulisi rajoitus koskemaan teollisuuden kolmivuorotyötä, jossa naisia eräin poikkeuksin ei voitaisi käyttää. Rajoitus ei luonnollisesti koskisi sairaaloita ja muita huoltolaitoksia, joissa naisten pitäminen yötyössä on välttämätöntä.

Edellä olevan lisäksi on lain yksityis kohdista syytä mainita seuraavaa.

Lakiehdotuksen 1 §:n 1 momentin mukaan lakia on sovellettava sellaiseen liikkeeseen, laitokseen ja yritykseen, jossa työn tekijää käytetään työhön työnantajan lukuun. Yrityksiin luetaan myös 2 momentin 2 kohdassa mainituin rajoituksin tilapäise työyritykset, joissa työnantajana on muu kuin jatkuvaa toimintaa harjoittava liike, laitos tai yritys. Asiaan ei vaikuta, kenen omistuksessa tai hallinnassa liike, laitos tai yritys on. Erotusta ei tehdä myöskään sillä perusteella, onko se tarkoitettu voitto- tuottavaksi vai ei. Ainoana edellytyksenä lain alaiseksi tulemiselle olisi, että liik- keessä, laitoksessa tai yrityksessä työntekijä, vaikkapa yhtäkin, käytetään määrätyn ajan työhön työnantajan lukuun. Laki ehdotus rakentuu tässä kohden samalle periaatteelliselle kannalle kuin kahdeksan tunnin työaikalaki.

Lakiehdotus ei koskisi n. s. perheyrityksiä, joissa ei ole muita työntekijöitä kuin työnantajalle tai hänen aviopuolisolleen suoraan takenevaa tai etenevää polvea oleva sukulainen tai hänen ottolapsensa, ottovan hempansa tahi jonkun näistä puoliso. Li- säksi tulisi tällaisen henkilön, jotta työaikasäännöstely ei koskisi häntä, vakinai sesti elää työnantajan taloudessa. Jos ser sijaan yrityksessä on vierasta työvoimaa, tu lisi laki näiden ohella koskemaan myös mai nittuja työnantajan taloudessa eläviä hen kilöitä.

Työntekijäin kotonaan tekemä työ on er maiden työaikasäännöstelyssä asetettu eri koiasemaan. Lakiehdotuksessakin on se jä tetty säännöstelyn ulkopuolelle. Paitsi että sekä työnantajan että viranomaisten val vonnan järjestäminen työntekijäin kotona suoritettavaan työhön nähden tuottaisi yli voimaisia vaikeuksia, olisi sanotun valvon nan ulottaminen kodin piiriin muutoinkir vähemmän toivottavaa.

Pääasiassa valvonnan järjestämisen vaikeuden takia, mutta huomioonottaen lisäksi myös uuden lain soveltamisalan laajentamisen, on katsottu, että aivan lyhytaikaista työtä, jossa käytetään verraten pientä työntekijämäärää, ei olisi säännösteltävä työtölkkaan nähden. Samoin on menetelty tällaisissa tapauksissa eräillä muillakin sosiaalisen lainsäädännön aloilla. Tämän mukaisesti on ehdotettu, ettei laki tulisi koskemaan sellaista tilapäistä työtä, joka kestää kauintaan kuusi päivää ja jossa samanaikaisesti on enintään neljä työntekijää, mikäli siinä on työnantajana muu kuin lakiehdotuksen alainen liike, laitos tai yritys.

Huolimatta siitä, että eräät metsätyöt on lueteltu kahdeksan tunnin työajasta annetussa laissa sen soveltamispiiriin kuuluvina, on ne kuitenkin valtioneuvoston vuosittain uusimilla poikkeuspäätöksillä erotettu lain alaisuudesta. Tämä on johtunut siitä, että nämä työt yleensä suoritetaan hajallaan laajalla alueella, josta syystä työajan noudattamisen valvonta niissä tuottaisi suuria vaikeuksia. Valvontaa vaikeuttaa lisäksi urakkapalkan yleinen käyttö niissä. Pääasiassa juuri näiden syiden perusteella ja kiinnittäen myös huomiota läntisten naapurimaittemme vastaaviin säännöksiin, joiden mukaan metsätyöt yleensä on vapautettu työaikasäännöstelystä, on ehdotettu, että ne tähän ryhmään kuuluvat työt, jotka mainitaan lakiehdotuksen 1 §:n 2 momentin 6 ja 7 kohdassa, asetettaisiin edelleenkin poikkeusasemaan.

Myös puutavaran lauttaus ja uitto on erään poikkeuksin ollut valtioneuvoston poikkeuspäätöksillä vapautettu lain alaisuudesta. Tähän ovat vaikuttaneet ne erikoislaatuiset olosuhteet, joissa mainittua työtä suoritetaan, ja varsinkin se, että puheena oleva työ on vuodenajasta ja sääsuhteista täysin riippuvaista. Kuitenkin on nykyisen käytännön mukaisesti lakiehdotuksessa määrätty, että se työ, jota suoritetaan erottelu- ja myöskin lajittelupaikoilla, on oleva lain alaista. Näitä lain alaisia työpaikkoja eivät olisi ainoastaan lauttaussäännöissä mainitut erottelupaikat, vaan sellaisiksi on katsottava muutkin pysyvät erottelu- ja lajittelupaikat, joissa työajan noudattamisen valvonta voidaan vaikeuksitta toteuttaa.

Kalastusta, joka on riippuvainen ilmastollisista oloista ja lisäksi kalan kutemis- ja

kalaparvien liikkumisajoista, ei ole katsottu mahdolliseksi asettaa työaikasäännöstelyn alaiseksi. Samoin perustein ja saaliin nopean pilaantumisvaaran takia olisi lain alaisuudesta vapautettava myöskin kalastukseen välittömästi liittyvä saaliin käsittely, tapahtuipa se aluksessa tahai kohta kalastusmatkalta palattua rannalla.

Talonmiehen työ on ehdotettu jätettäväksi lain soveltamisalan ulkopuolelle, koska tämä työ ei yleensä sido työntekijää jatkuvasti, vaan suorittavat sitä usein myös perheen kotona kulloinkin olevat jäsenet, ja kun se lisäksi on niin epäsäännöllistä, että sen sopeuttaminen lakimääräiseen tunti-järjestelmään vaatisi poikkeusmääräyksiä useista lain säännöksistä.

Kun lakiehdotuksen 1 §:ssä ei lain soveltamiseen nähden tehdä eroa, kenen omistama liike, laitos tai yritys on, on työntekijänä pidettävä toisen johdon ja valvonnan alaisena työskentelevää henkilöä kiinnittämättä huomiota siihen, perustuuko hänen työskentelynsä yksityisoikeudelliseen työsopimukseen tai sellaiseen julkisoikeudelliseen suhteeseen, johon työntekijän on katsottava suostuneen. Erotusta ei tehdä myöskään siinä, tapahtuuko työskentely korvausta vastaan tai korvauksetta, jonka vuoksi myöskin oppilaat, harjoittelijat y. m. s. ovat lain alaisia työntekijöitä. Tässä suhteessa on 2 §:n 1 momentissa oleva säännös yhdenmukainen kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloista annetun lain 2 §:n säännöksen kanssa.

Useat työntekijät voivat liittyä yhteen suorittaakseen jonkin työn. Tällaisten työkuntien yleisyyden varsinkin rakennusosalalla huomioonottaen, on katsottu tarkoituksenmukaiseksi ottaa lakiehdotukseen samansisältöinen säännös kuin jo on työntekijäin vuosilomalaissa.

Käytännössä on kahdeksan tunnin työaikalain ja teollisuustyöasetuksen soveltamisalan ulkopuolelle jätetty sellainen työnjohdossa tai -valvojana oleva henkilö, joka ei osallistu tai vain tilapäisesti osallistuu ruumiilliseen työhön. On harkittu, voitaisiinko alemmat työnjohtajat saattaa lain alaisiksi, mutta kun hekin ovat työnantajien edustajia ja siinä toimessa johtavat ja valvovat työtä ja kun muunlaisen rajan löytäminen tätä tarkoitusta varten on osoittautunut vaikeaksi, on lakiehdotukseen otettu nykyistä käytäntöä vastaava säännös.

Vanki-, ojennus- tai huoltolaitoksessa oleva ja sotapalvelusta suorittava henkilö, joka ei tee työtä vapaaehtoisesti, vaan valtiollaan määräyksestä, on jätetty työaika-säännöstelyn ulkopuolelle.

Kahdeksan tunnin työaikalain mukaan kuuluvat julkisoikeudellisessa suhteessa valtioon olevista henkilöistä lain alaisiksi ainoastaan määrättyjen laitoksien „palvelusmiehet”. Kun virkamieslainsäädännössä ei enää käytetä palvelusmiesnimitystä ja kun virkasuhteessa olevien ryhmittely muutoinkin lain alaisiin ja sen ulkopuolelle jääviin ei tätä jakoperustetta käyttäen näytä tarkoituksenmukaiselta, on ollut harkittava, miten lain alaisiksi joutuvat viran- ja toimenhaltijat voitaisiin määritellä. Varsinkin tuottaa vaikeuksia ylärajan määrääminen. Viran- ja toimenhaltijat toimivat nimittäin korkeisiin johtopaikkoihin asti toisen johdon ja valvonnan alaisina. Kun toisaalta valtion, kunnan, seurakunnan ja muun julkisen yhdyskunnan viran- ja toimenhaltijoita on kieltämättä sellaisessa asemassa, että työaikasäännöstelyn ulottaminen heihin nähden on tarpeellista, on tultu siihen tulokseen, ettei laissa olisi määriteltävä, keitä on pidettävä säännöstelyn alaisina viran- tai toimenhaltijoina, vaan annettava hallitukselle valta määrätä tämä asetuksella, johon silloin voidaan sisällyttää lain alaisiksi katsottavia koskevat luettelot tai muut määräykset.

Lain yhdenmukaista soveltamista silmälläpitäen on ehdotettu, että työneuvosto saisi ratkaista kysymykset siitä, onko työtä tai työntekijää pidettävä sellaisena, johon uutta lakia on sovellettava. Kuitenkin voisi tuomioistuimien, jollei asianosainen vaadi kysymyksen siirtämistä työneuvostoon, ja asia on niin selvä, ettei tuomioistuin pidä tarpeellisena hankkia työneuvoston ratkaisua, käsitellä ja ratkaista lain soveltamisalaa koskevan kysymyksen.

Työneuvoston ratkaisua voisi pyytää joko virallinen syyttäjä tai valtion asianomainen ammattientarkastaja tai työnantajain ja työntekijöiden keskusjärjestö. Yksityinen työnantaja tai työntekijä, joka haluaa saada selvityksen siihen, onko hänen teettämänsä tai tehtäväksi ottamaansa työtä tai työntekijää pidettävä sellaisena, johon lakia on sovellettava, voisi kääntyä ammattientarkastajan puoleen. Jollei ammat-

tientarkastaja katso asiaa niin selväksi, että hän voi antaa vastauksen ja neuvon, tule hänen, milloin asianomainen sitä vaatii saattaa mainittu lain soveltamiskysymys työneuvoston ratkaistavaksi.

Kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloista annetussa laissa hyväksyttyä periaatetta noudattaen on lakiehdotuksen 5 §:n 2 momenttiin otettu säännös, jonka mukaan jonkin työpäivän esim. lauantaiapäivän lyhentäminen käy mahdolliseksi siten, että saman viikon jonkin muun päivän työaika pitennetään vastaavasti, ei kuitenkaan enempää kuin tunnilla. Tämä ei kuitenkaan saisi tapahtua tilapäisesti, jolloin voitaisiin kiertää ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa koskevia määräyksiä, vaan järjestelyn tulisi olla jatkuvaa laatua.

Useimpien maitten työaikalainsäädännössä on säännöksiä, joissa työaika rajoitetaan vuorokautta tai viikkoon pitemmän ajanjaksoin sellaiseksi tuntimääräksi, josta tulee keskimäärin kahdeksan tuntia työpäivää kohti tai keskimäärin 48 tuntia viikkoa kohti säännöstelyalaisena ajanjaksona. Kaikilla työaloilla ei nimittäin ole mahdollista soveltaa päivittäistä kahdeksan tunnin työaikaa eikä edes määrättyä viikkoa taista työaikaa, vaan monet työalat eri koisen laatunsa tai riippuvaisuutensa takia vuodenaajoista, sääsuhteista tai liikenneoloista edellyttävät joustavampaa työajan säännöstelyä vuorokautta ja viikkoa pitemmän ajanjaksojen puitteissa.

Meidänkin kahdeksan tunnin työaikalakimme 2 §:n 3 momentissa on säännös, jonka mukaan työajan säännöstely tapahtuu neljän viikon pituisen ajanjakson puitteissa. Sanotun lainkohdan mukaan on tällainen työajan säännöstely nykyään mahdollinen rautatie- ja raitiotieliikenteessä, postin, tullin ja puhelinlaitoksissa, kanoilla, autoliikenteessä ja ajuriliikenteessä sairaaloissa ja vankiloissa sekä liikkeissä ja laitoksissa, joita on pidettävä edellä mainittujen veroisina. Saavutetun kokemuksen perusteella ja kun lain soveltamisalaa on laajennettu on katsottu välttämättömäksi ehdottaa (6 §) tämän neljän viikon pituisen ajanjakson soveltamista eräillä sellaisilla aloilla, joilla se tähän asti ei ollut voimassa. Tällaisina aloina mainittakoon majoitus- ja ravitsemisliikkeet sekä taide- ja huvittelulaitokset ja eräin poik-

keuksin elokuvain valmistamot. Lisäksi on lakiehdotuksen 6 §:n 2 momentissa olevalla säännöksellä tehty mahdolliseksi ulottaa puheenalainen työajan järjestely työneuvoston luvalla ja sen määräämin ehdoin muihinkin tapauksiin, erikoisesti sellaisiin uusiin aloihin, joita kehityksen mukana mahdollisesti ilmaantuu.

Valtioneuvosto on vuosittain antanut samansisältöisen poikkeuspäätöksen työajasta n. s. keskeytymättömässä työssä. Tällä tarkoitetaan sellaista työtä, jota sen teknillisen laadun vuoksi on keskeytymättä tehtävä vuorokaudet umpeensa viikon kaikkina päivinä. Mainitussa työssä sai säännöllinen työaika poikkeusmääräysten mukaan olla keskimäärin 56 tuntia viikossa. Tämä poikkeus lakkautettiin kuitenkin vuoden 1945 syyskuun lopussa. Kun sen jälkeen on esiintynyt ja edelleenkin voi esiintyä vaikeuksia viikkolevon järjestämisessä, on työneuvostolle lakiehdotuksen 7 §:ssä annettu valta määrätyn ehdoin suostua tässä kohden sopiviin järjestelyihin kuitenkin ehdolla, ettei säännöllisen työajan enimmäismäärä kolmen viikon pituisena ajanjaksona ylitä 144 tuntia.

Lakiehdotuksen 8 §:n 1 momentissa tarkoitettut työt ovat joko sellaisia, joille on ominaista, että niitä voidaan suorittaa ainoastaan aika ajoin kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan sen vuorokautisen ajan kuluessa, jolloin työntekijän on oltava valmiina varsinaisen työn suoritukseen tai sellaisia, joilla edistetään suurta julkista etua.

Edellä mainittuun ensimmäiseen ryhmään kuuluvan työn suorittajina olisi pidettävä esim. asemamiehiä vähäliikenteisillä asemilla, kanavanvartijoita, pienten puhelin- ja sähkölaitoksien käyttö- ja korjausmiehistöä, jonka tulee olla työpaikalla valmiina, sekä portinvartijoita ja palovartijoita. Mitä tulee töihin, joilla edistetään suurta julkista etua, saattaa niitä esiintyä esim. elintarviketuotannon alalla.

Jos työntekijä on sitoutunut oleskelemaan asunnossaan tai muussa sovitussa paikassa, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, ei tällaista odotusaikaa eli tavattavissaoloaikaa olisi luettava työajaksi. Jotta säännöstä ei kuitenkaan voitaisi sovelleta työntekijän vahingoksi sellaisiin tapauksiin, joihin sitä ei ole tarkoitettu, olisi työntekijälle samoin kuin asianomaiselle

ammattientarkastajalle varattava tilaisuus saada työneuvoston ratkaisu siitä, onko tällainen tavattavissaoloaika tai jokin osa siitä pidettävä työaikaan kuulumattomana.

Lakiehdotuksen 9 §:ään on otettu kahdeksan tunnin työaikalain 2 §:n 4 momentissa olevaa säännöstä vastaava määritelmä siitä, mitä työaikaan luetaan. Nykyisen käytännön mukaisesti on säännöstä kuitenkin selvennetty siten, että sellaiseen kulletukseen työpaikalle käytettyä aikaa, joka ei tapahdu työnantajan pakolliseksi määräämästä lähtöpaikasta, ei lueta työaikaan, vaikka työntekijät, jotka sitä haluavat, saavat vapaan matkan ja vaikka he sen lisäksi saisivat sovitun korvauksenkin matkajasta.

Ylityön enimmäismäärät ovat lakiehdotuksen 11 §:ssä samat kuin voimassa olevassa laissa. Luvan 150 lisäylityötunnin myöntämiseen antaisi työneuvosto sen sijaan, että tämä oikeus nykyisin on ammattientarkastajalla. Tämä muutos on katsottu asianmukaiseksi, koska työneuvoston tehtäviin yleensä kuuluisi poikkeusten myöntäminen lain säännöksistä.

Ylityön tekoon vaaditaan lakiehdotuksen mukaan samoin kuin nykyisessä laissa työntekijän suostumus. Kun kuitenkin työaikasäännöstely nyt ehdotetaan entistä enemmän koskemaan myös virkasuhteessa olevia henkilöitä ja sen alaisiksi tulevat useat sellaiset laitokset, joissa ylityön suorittaminen määrättyissä tapauksissa on välttämätöntä, on lakiehdotuksen 11 §:n 3 momenttiin otettu määräys siitä, että viran tai toimen haltija ei tällaisessa tapauksessa saa kieltäytyä ylityötä tekemästä.

Kahdeksan tunnin työaikalaissa säädetään, että ylityöstä ja myöskin hätätyöstä, joka tehdään päivittäisen työajan lisäksi, on maksettava kahdelta ensimmäiseltä tunnilta vähintään 50 prosentilla ja sen jälkeen vähintään 100 prosentilla korotettu palkka. Lakiehdotukseen on otettu vastaava säännös. Se ei kuitenkaan sovellu niihin töihin, joissa säännöllinen työaika on rajoitettu vuorokautta pitempää ajanjaksoa kohti. Näissä tapauksissa ei korotettua palkkaa voida määrätä päivittäisen työajan, vaan kysymyksessä olevan ajanjakson aikana tehtyjen työtuntien lukumäärän perusteella. Lisäksi on tällöin otettava huomioon ne tapaukset, joissa työ-

suhde ei ole jatkunut koko kysymyksessä olevaa ajanjaksoa. Näitä eri tapauksia koskevat määräykset sisältyvät 17 §:n 2 momenttiin.

Lakiehdotukseen on katsottu tarpeelliseksi ottaa säännös myös siitä, kuinka yli-työstä maksettava korotettu palkka on lasket- tava silloin, kun palkka on sovittu tuntia- pitemmältä ajanjaksolta. Peruspalkka saa- taisiin tällöin siten, että sopimuksenmukai- nen palkka jaetaan säännölliseen työhön vastaavana aikana käytetyllä tuntimäärällä. Kappale- tai urakkapalkalla suoritettavassa työssä on perustuntipalkka laskettava siten, että kappale- tai urakkapalkka jaetaan kap- paleen valmistamiseen tai urakan suoritta- miseen käytetyllä tuntimäärällä. Kun tätä menettelytapaa käyttäen ei kuitenkaan pe- ruspalkkaa kaikissa tapauksissa voida las- kea, olisi työneuvostolle jätettävä valta ha- kemuksesta vahvistaa sellainen muu peruste peruspalkan määräämiselle, jotta tämä pe- ruspalkka tulisi suunnilleen vastaamaan asianomaisen keskimääräistä tuntiansiota.

Säännöksiä ylityön laskemisesta on muutettu lisäksi siten, että siinä olisi otettava huomioon myös palkkaukseen sisältyvät luontoisedut. Muutos on katsottu tarpeelliseksi yhdenmukaisuuden aikaansaamiseksi, koska muussa tapauksessa luontoisetuja nauttivat työntekijät, joiden rahapalkka siitä syystä on pienempi, saisivat myös pienemmän ylityönkorvauksen kuin yksinomaan rahapalkkaa nauttivat työntekijät.

Voimassa olevaa lakia on tulkittu niin, että kuukausipalkkaan voidaan sisällyttää laissa sallitulta ylityötuntimäärältä maksettava korotettu palkka. Niinikään on esitetty sellaisia mielipiteitä, että muuhunkin tunteja pitemmältä ajalta sovittuun palkkaan samoin kuin urakkapalkkaankin voitaisiin sisällyttää puheena oleva korotettu palkka. Kun tämän tulkinnan johdosta ylityönajalta maksettava korotettu palkka menettäisi merkityksensä, on lakiehdotuksessa ehdotettu nimenomaan säädettäväksi, että tällainen sopimus on mitätön samoin kuin muukin sellainen sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän pykälän mukaan tulevia etuja.

Teollisuustyöasetuksen 9 §:n 1 momentissa kielletään siinä mainituin poikkeuksin pitämästä kahdeksaatoista vuotta täytännyttä työntekijää työssä yön aikana eli

kello yhdeksästä illalla kello kuutee
aamulla. Tämä säännös on ehdotettu sä-
lytettäväksi entisellään. Lakiehdotuksessa
luetellaan kuitenkin useita poikkeuksia
joissa yötyön salliminen työn erikoisen lae-
dun vuoksi on välttämätöntä. Tällaisia
poikkeuksia ovat vuorotyö, hätätyö, yöva-
rtijan ja muu vastaavanlainen työ sekä osi-
tain saunoissa ja kylpylöissä suoritettav-
työ, niin myös ne työt, joissa ei ole kat-
sottu voitavan säännöstellä vuorokautist-
työaika.

Mitä erityisesti kaksivuorotyöhön tulee niin on käytäntö osoittanut, että siinä, varsinakaan sahatteollisuudessa, kello kahteen kymmeneenkolmeen asti sallittu yötyön tekeminen ei riitä. Tämän vuoksi ja kun naisten yötyön rajoittamisen johdosta vaneriteollisuuskin joutuisi siirtymään kolmi- vuorotyöstä kaksivuorotyöhön on ehdotettu että yötyö sallittaisiin saha- ja vaneriteollisuudessa sekä milloin erikoiset syyt sitä vaativat, työneuvoston luvalla muussakin teollisuudessa kello yhteen asti.

Sen johdosta, että samojen vuorojen jatkuva uusiutuminen kaksivuorotyössäkin raskauttaa työntekijää enemmän kuin jos vuorot ovat vaihtuvia, on ehdotettu sellaista muutosta voimassa olevaan lainsäädäntöön, että vuorojen tulisi, jollei työneuvosto ole myöntänyt siitä poikkeuksia, säännöllisesti vaihtua ja joka viikko muuttua myös kaksivuorotyössä eikä, niin kuin nykyään, ainostaan kolmivuorotyössä.

Naistyövoiman yötöyöhön käytön kieltäminen, johon edellä on viitattu, kohdistuisi yleensä niihin töihin, joita tehdään vuorokaudet läpeensä kolmessa tai useammassa vuorossa. Kiellon ulkopuolelle näistä töistä jäisivät vain ne, joissa säännöllinen työaika on rajoitettu neljän viikon ajanjaksoin, samoin hätätyötapaukset sekä ne työt, joissa yötöy miehillekin on sallittu työneuvoston luvalla ja sen määräämin ehdoin. — Kaksivuorotyössä sen sijaan olisi naisten käyttäminen edelleenkin sallittu samalla tavalla kuin miesten. Lisäksi voisi työneuvosto määrääjaksi, kauintaan kolmeksi kuukaudeksi kerrallaan, myöntää yötöykiellosta poikkeuksia, jos erikoiset syyt, kuten esim. lyhytaikainen, kiireellinen työkäusi, sitä vaativat.

Säännös yhdenjaksoisesta, 30 tuntia käsittevästä viikkolevosta on lakiehdotuksen

15 §:ssä säilytetty nykyisellään. Keskeytymättömässä työssä on kuitenkin katsottu välttämättömäksi sallia sellainen poikkeus, että viikkolepoa ei jokaisena viikkona tarvitse antaa 30 tuntia, kunhan sitä keskimäärin viikkoa kohti annetaan tämä määrä ja kerrallaan vähintään 24 tuntia.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan sallittavaksi viikkolevosta samat poikkeukset kuin kahdeksan tunnin työaikalain 5 §:n 2 momentissa eli siis hätätyön sattuessa sekä niissä tapauksissa, milloin työn teknillinen laatu ei salli joidenkin työntekijäin täydellistä työstä vapauttamista. Viimeksi mainittu poikkeus ei kuitenkaan tulisi koskemaan, niinkuin kahdeksan tunnin työaikaissa, ainoastaan „työtä valvovia erikoisia ammattilaisia”, vaan muitakin työntekijöitä, kuten kattilan puhdistajia ja koneitten korjaajia, joiden täydellistä vapauttamista heidän tekemänsä työn teknillinen laatu ei salli. Jotta vällyttäisiin säännöksen mielivaltaisesta soveltamisesta, voitaisiin, milloin erimielisyyttä työn tällaisesta laadusta ilmenee, kysymys siitä alistaa työneuvoston ratkaistavaksi.

Jos vuorokautinen työaika on poikkeuksellisen lyhyt, enintään 3 tuntia, on katsottu kohtuulliseksi, että viikkolepoa koskevista yleisistä säännöksistä voidaan poiketa. Tällaisia tapauksia esiintyy esim. sanomalehtien jakelijain työssä.

Sunnuntaityöstä maksettavan korotetun palkan laskemiseen nähden olisi noudatettava yleensä samoja periaatteita kuin yli- tai hätätyöstä suoritettavan korotetun palkan laskemisessa. Kun kuitenkin useilla työaloilla, joilla kuukausipalkkajärjestelmä on vallitsevana, on sunnuntaityötä säännöllisesti tehtävä, on ehdotettu, että sunnuntaityökorvaus voitaisiin, toisin kuin ylityö- tai hätätyökorvaus, sisällyttää kuukausipalkkaan. Edellytyksenä on kuitenkin, että siitä on tehty sopimus taikka, kysymyksen ollessa viran tai toimen haltijoista, asianomainen viranomainen on saattanut tätä koskevan päätöksensä kysymyksessä olevien viran ja toimen haltijain tiedoksi.

Voimassa olevassa työaikalainsäädännössä ei ole määrätty, milloin sunnuntain on katsottava alkavan ja päättyvän. Lakiehdotuksen säännöksellä, että sunnuntaiksi tai kirkolliseksi juhlapäiväksi olisi luettava täysi vuorokausi, joka alkaa kello kahdesta-

kymmenestä neljästä sanotun päivän vastaisena yönä, on täydennetty ja selvennetty nykyistä työaikalainsäädäntöä. Tästä säännöstä on tehty poikkeus keskeytymättömään työhön nähden, jossa sunnuntaivuorokausi voitaisiin laskea alkavaksi enintään kuusi tuntia aikaisemmin tahi kuusi tuntia myöhemmin.

Kun periaatteena on, että yli- ja hätätyöstä on suoritettava suurempi palkka kuin säännöllisenä työaikana tehdystä työstä, on katsottu johdonmukaisuuden edellyttävän, että samalla tavalla olisi meneteltävä myös kysymyksen ollessa sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä. Säännöllisestä sunnuntaityöstä olisi näin ollen maksettava 100 %:lla korotettu palkka sekä, jos sunnuntaityö on yli- tai hätätyötä, sen lisäksi tällaisesta työstä säädetty 50 tai 100 %:n korotus, joka laskeetaan työntekijän peruspalkasta.

Lakiehdotuksen 18 §:n 4 momentti vastaa teollisuustyöasetuksen 16 §:n 3 momenttia. Tätäkään säännöstä ei ole katsottu voitavan ehdottaa annettavaksi ilman poikkeusta, koska sunnuntaityöstä kieltäytymistä ei voitaisi sallia silloin, kun työtä sen laadun vuoksi on tehtävä säännöllisesti kaikkina viikon päivinä.

Lakiehdotuksen 23 §:n rangaistusmääräykset vastaavat kahdeksan tunnin työaikalain ja teollisuustyöasetuksen säännöksiä ja eroavat niistä ainoastaan siinä, että jos rikkomus on tapahtunut ammattientarkastusviranomaisen huomautuksesta huolimatta tai asianhaaran ollessa muutoin raskauttavat ehdotetaan säädettäväksi entistä ankarampi rangaistus, nimittäin vankeutta enintään kuusi kuukautta. Samanlainen rangaistusseuraamus ehdotetaan säädettäväksi sille, joka hankkiakseen hyötyä tai aikaansaadakseen vahinkoa pitää väärin hätä-, yli- ja sunnuntaityöluetteloa, tai muuttaa sitä tai hävittää tai kätkee sen taikka tekee sen mahdottomaksi lukea.

Uudella lailla olisi kumottava paitsi kahdeksan tunnin työaikalaki myös teollisuustyöasetuksen vielä voimassa olevat kahdeksantoista vuotta täyttäneiden työntekijäin yötyötä ja sunnuntaityötä koskevat säännökset.

Kun uusi laki soveltamisalaltaan entistä laajempaan tulisi asettamaan työaikasään-

nöstelyn alaisiksi ennestään siitä vapaita tai vapautettuja työaloja ja myös asettamaan rajoituksia naistyövoiman käyttämiselle ja säännöstelyn viipymätön toimeenpano saattaisi kohdata lisähenkilökuntaa varten tarvittavien asuntojen tai koulutetun henkilökunnan puutteesta tahi taloudellisista syistä taikka poikkeuksellisista oloista johtuvia vaikeuksia, on ehdotettu

sellaisen ylimenosäännöksen ottamista lakiin, jonka mukaan valtioneuvostolla olisi valta määrätä, että lain voimaantulo on määrääjäksi lykkäytyvä niillä aloilla, joilla pakottavat syyt sitä vaativat.

Edellä lausutun perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Työaikalaki.

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku.

Lain soveltamisala.

1 §.

Tämän lain alainen on liike, laitos ja yritys, jossa työntekijää käytetään työhön työnantajan lukuun.

Lain alaisia eivät kuitenkaan ole:

1) liike tai yritys, jos siinä ei ole muita työntekijöitä kuin työnantajan taloudessa vakinaisesti elävä hänelle tai hänen avio- puolisolleen suoraan takenevassa tai etenevässä polvessa sukua oleva henkilö tai hänen ottolapsensa, ottovanhempansa tahi jonkun tässä mainitun puoliso;

2) työ, jota työntekijä tekee kotonaan;

3) tilapäinen työ, jossa työnantajana on muu kuin tämän lain alainen liike, laitos tai yritys ja jossa samanaikaisesti on enintään 4 työntekijää ja joka kestää kauintaan 6 työpäivää;

4) maatalous, sen välittömässä yhteydessä suoritettavat työt ja sen sivuelinkeinot, mikäli viimeksi mainittuja ei harjoiteta itsenäisinä yrityksinä, ja välittömästi niiden yhteydessä toimitettava rakennusten sekä muukin maataloustyöntekijäin ja heihin verrattavassa asemassa olevien henkilöiden asuntojen rakentaminen, kunnossapito ja korjaaminen maaseudulla, niin myös itsenäisenäkin harjoitettu puutarhan- ja eläintenhoito;

5) kotitalous;

6) puiden kaato, kannonnosto, metsässä tapahtuva puutavaran valmistus ja käsittely, hielto ja tervan valmistus, jotka eivät tapahdu tehdasmaisesti, metsänojitus, uudisalojen kulutus, vartiointi ja palotorjunta sekä metsäteiden rakentaminen ja kunnossapito;

7) puutavaran kuljetus metsästä jalostus- tai jakelupaikkaan tahi pysyväiseen varastoimispaikkaan taikka paikkaan, josta se lastataan moottoriajoneuvoon, alukseen tai rautatievaunuun;

8) puutavaran lauttaus ja uitto, paitsi lauttausväyläin pysyväisillä erottelu- ja lajittelupaikoilla;

9) kalastus ja siihen välittömästi liittyvä saaliin käsittelyminen;

10) talonmiehen työ;

11) liikkeet, laitokset ja yritykset, joissa noudatettavasta työajasta on laissa erikseen säädetty tahi jotka jonkin muun työaika- koskevan lain alaan kuuluvina on siinä vapautettu työajan rajoituksista.

Leipomotyöhön on tätä lakia sovellettava, sikäli kuin siitä ei ole erikseen säädetty.

2 §.

Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa 18 vuotta täyttänyttä henkilöä, joka toisen johdon ja valvonnan alaisena tekee työtä tämän lain alaisessa liikkeessä, laitoksessa tai yrityksessä. Kuitenkin on tämän lain säännöksiä sovellettava myös nuorempiin työntekijöihin, mikäli ei heidän työajastaan ja käyttämisestään tässä laissa tarkoitettuun työhön ole erikseen säädetty.

Tämä laki koskee 1 momentissa mainitun edellytyksin myös työntekijöitä, jotka yhteisesti, työkuntana, ovat sitoutuneet työnantajan johdon ja valvonnan alaisina tekemään jonkin työn, sekä heidän työnantajan suostumuksella avuksensa työhön ottamiaan työntekijöitä.

3 §.

Työntekijänä tätä lakia sovellettaessa ei ole pidettävä sellaista työnjohdossa tai -val-

vojar
vain
tai v
vank
oleva
henk
As
kunn
yhtei
lakia

Vi
tient
tekij
työn
lakia
Ai
asiar
tissa
kaist
tävä
Jo
ratk
kysy
män
tolle
asiar
mioi
työn

Ty
kaui
tunt
tark
viik
Jo
kon
void
pite
män
tien

Si
vuoi
saat
liik
tää

vojana olevaa henkilöä, joka ei osallistu tai vain tilapäisesti osallistuu johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijäin työhön; eikä vankia tai ojennus- tai huoltolaitoksessa olevaa taikka sotapalvelusta suorittavaa henkilöä.

Asetuksella säädetään, mihin valtion, kunnan, seurakunnan ja muun julkisen yhteisön viran ja toimen haltijoihin tätä lakia on sovellettava.

4 §.

Virallisen syyttäjän tai valtion ammattientarkastajan taikka työnantajain ja työntekijäin keskusjärjestöjen pyynnöstä on työneuvoston ratkaistava, onko työtä tai työntekijää pidettävä sellaisena, johon tätä lakia on sovellettava.

Ammattientarkastajan tulee, milloin asianosainen sitä vaatii, saattaa 1 momentissa mainittu kysymys työneuvoston ratkaistavaksi, jollei asiaa muuten ole pidettävä ilmeisen selvänä.

Jos tuomioistuimessa vireillä olevan asian ratkaisu riippuu 1 momentissa mainitusta kysymyksestä, siirtäköön tuomioistuin tämän kysymyksen ratkaisemisen työneuvostolle, milloin katsoo sen tarpeelliseksi tai asianosainen sitä vaatii; ja päättäköön tuomioistuin asian vasta sen jälkeen, kuin työneuvoston ratkaisu on sille toimitettu.

2 luku.

Säännöllinen työaika.

5 §.

Työntekijäin säännöllinen työaika on kuintaan 8 tuntia vuorokaudessa ja 47 tuntia viikossa, paitsi jäljempänä 7 §:ssä tarkoitettussa työssä, jossa työtuntien määrä viikossa saa olla enintään 48.

Jos säännöllinen työaika määrättyinä viikon päivinä on kahdeksaa tuntia lyhyempi, voidaan sitä muina saman viikon päivinä pidentää vastaavasti, ei kuitenkaan enemmän kuin tunnilla ja sallittua viikkotuntien lukumäärää lisäämättä.

6 §.

Sen estämättä, mitä 5 §:ssä on säädetty vuorokautisesta ja viikottaisesta työajasta, saatakoon säännöllinen työaika seuraavissa liikkeissä, laitoksissa ja yrityksissä järjestää niin, että se neljän viikon pituisena

ajanjaksona on enintään 188 tuntia, nimitäin:

1) henkilön- ja tavarankuljetusliikkeissä ja -laitoksissa sekä kanavilla, kääntösilloilla ja lautoilla, mikäli koskee liikenteen palveluksessa olevia työntekijöitä;

2) tavarankuljetuksessa alukseen tai rautatievaunuun ja purkamisessa niistä;

3) poliisi-, tulli-, posti-, lennätin-, puhe- ja radiolaitoksissa, ei kuitenkaan sanotujen laitoksien rakennustöissä eikä myöskään niiden kone- ja korjauspajoissa;

4) sairaaloissa ja vankiloissa sekä muissa huolto- tai ojennuslaitoksissa;

5) meijeriliikkeissä;

6) majoitus- ja ravitsemisliikkeissä, paitsi ravinnon- ja virvokkeiden myyntikojuissa; sekä

7) taide- ja huvittelulaitoksissa ja elokuvien valmistamoissa, ei kuitenkaan näiden laitosten työpajoissa.

Jos muissa kuin 1 momentissa mainituissa tapauksissa havaitaan välttämättömäksi siinä tarkoitettu työajan järjestely, voi työneuvosto hakemuksesta antaa siihen luvan määräämälläan ehdoilla.

7 §.

Työssä, jota sen teknillisen laadun vuoksi on keskeytymättä tehtävä vuorokaudet umpeensa viikon kaikkina päivinä, saa työntekijää työneuvoston suostumuksin ja sen määräämin ehdoin pitää työssä kauemmin kuin 8 tuntia vuorokaudessa ja 48 tuntia viikossa, kuitenkin niin, ettei säännöllinen työaika kolmen viikon pituisena ajanjaksona saa olla pitempi kuin 144 tuntia.

8 §.

Työneuvosto tai, milloin on kysymys valtion omistamasta liikkeestä, laitoksesta tai yrityksestä, työneuvoston esityksestä valtio-neuvosto voi harkintansa mukaan antaa luvan poiketa 5 §:n säännöksistä:

1) jos jokin työ tämän lain alaisessa liikkeessä, laitoksessa tai yrityksessä on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön; tai

2) jos työllä edistetään suurta julkista etua.

Milloin työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan tai muussa sovitussa paikassa, josta hänet

voidaan tarvittaessa kutsua työhön, ei sitä aikaa, jonka hän täten työtä suorittamatta joutuu olemaan sidottuna, lueta työaikaan, vaikka siitä olisikin sovittu korvausta suoritettavaksi, ellei työneuvosto työntekijäin hakemuksesta tai ammattientarkastajan esityksestä toisin päättä.

9 §.

Kaivos- ja vuoriteollisuudessa luetaan työaikaan myös kaivokseen laskeutuminen ja siitä nouseminen. Samoin luetaan työaikaan muussa työssä kulkeminen tai kuljetus työnantajan määräämästä lähtöpai- kasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palaaminen. Muussa tapauksessa älköön matkaan käytettyä aikaa luettako työaikaan, vaikka siitä olisi- kin sovittu korvausta suoritettavaksi.

10 §.

Työnantaja älköön pitentäkö tässä laissa säädettyjä työaikoja antamalla työtä työn- tekijän kotona tehtäväksi.

3 luku.

Säännöllisen työajan ylittäminen.

11 §.

Työntekijää olkoon lupa hänen suostu- muksellaan pitää ylityössä 5 §:ssä maini- tun työajan lisäksi kauintaan 24 tuntia kahden viikon aikana, 6 §:ssä mainitun työajan lisäksi 48 tuntia neljän viikon ai- kana ja 7 §:ssä mainitun työajan lisäksi 36 tuntia kolmen viikon aikana, kuitenkin niin, ettei ylityötuntien määrä kalenteri- vuoden aikana nouse 200 suuremmaksi.

Työneuvoston luvalla saadaan, milloin erikoiset syyt sitä vaativat, 1 momentissa mainitun vuotuisen ylityöajan lisäksi pitää työntekijää hänen suostumuksellaan yli- työssä kauintaan 150 tuntia kalenterivuodessa.

Milloin ylityön suorittaminen työn laa- dun vuoksi on välttämätöntä, älköön 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu viran tai toimen haltija kieltäytykö sitä tekemästä.

12 §.

Kun luonnontapahtuma, tapaturma tai muu seikka, jota ei ole voitu ennakolta tie- tää, on aiheuttanut keskeytyksen liikkeen, laitoksen tai yrityksen säännöllisessä toi-

minnassa tahi vakavasti uhkaa johtaa se- laiseen keskeytykseen taikka hengen, ter- veyden tai omaisuuden joutumiseen vaaran alaiseksi, saatakoon, siinä määrin kuin mai- nitut syyt vaativat, pitentää 5, 6 ja 7 §:ssä säädettyjä työaikoja, ei kuitenkaan kauem- min kuin neljän viikon aikana. Tällaisest- työajan pitennyksestä sekä sen syystä, laa- juudesta ja todennäköisestä kestävyyydesti on työnantajan viivytyksettä tehtävä kir- jallinen ilmoitus asianomaiselle valtion am- mattientarkastajalle. Ammattientarkastaja voi, tutkittuaan asian, joko jättää sen teh- dyn ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimen- piteisiin pitennyksen rajoittamiseksi tai lo- pettamiseksi.

Tässä pykälässä mainittua hätätyötä äl- köön luettako 11 §:ssä tarkoitettuun yli- työaikaan.

4 luku.

Yötyö.

13 §.

Työ, jota tehdään kello 21:n ja 6:n väli- senä aikana, on yötyötä. Sitä on lupa- teettää seuraavissa tapauksissa:

1) työssä, joka on järjestetty kolmeen tai useampaan vuoroon;

2) työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin kauintaan kello 23:een asti, paitsi saha- ja vaneriteollisuudessa sekä, milloin erikoiset syyt sitä vaativat, työneuvoston luvalla muussakin teollisuudessa kello 1:een asti;

3) yövartijan työssä ja muissa vastaa- vanlaisissa töissä, jotka edellyttävät työs- kentelyä yön aikana;

4) saunoissa ja kylpylöissä, kuitenkin kauintaan kello 22:een asti;

5) töissä, jotka mainitaan 6 §:n 1 mo- mentissa;

6) 12 §:ssä mainitussa hätätyössä; sekä

7) työneuvoston luvalla ja sen määrää- min ehdoin niissä töissä, joita tarkoitetaan tämän lain 6 §:n 2 momentissa ja 8 §:ssä sekä muissakin töissä, joissa työn teknil- linen laatu tai muut pakottavat syyt sitä vaativat.

Edellä 1 momentissa tarkoitetuissa töissä, jotka on järjestetty kahteen tai useampaan vuoroon, tulee vuorojen, jollei työneuvosto ole myöntänyt siitä poikkeusta, säännöllis-esti vaihtua ja joka viikko muuttua.

14 §.

Naisten pitäminen työssä kello 21:n ja 6:n välisenä aikana olkoon kielletty muissa kuin 6 ja 12 §:ssä sekä 13 §:n 1 momentin 2, 4 ja 6 kohdassa tarkoitetuissa töissä ja tapauksissa.

Mitä 1 momentissa on säädetty, ei koske naisten pitämistä leipomotyölaissa tarkoitetuissa töissä.

Jos erikoiset syyt niin vaativat, olkoon työneuvostolla valta määrääjäksi, kauintaan kolmeksi kuukaudeksi kerrallaan, myöntää poikkeuksia 1 momentissa säädetystä kiellosta.

5 luku.

Lepoaajat.

15 §.

Työntekijälle on annettava sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.

Tämän lain 7 §:ssä tarkoitettu keskeytymättömässä työssä saadaan kuitenkin viikkolepo järjestää niin, että sitä kolmen viikon aikana tulee keskimäärin 30 tuntia viikkoa kohden ja vähintään 24 tuntia kullakin kerralla.

Tämän pykälän säännöksistä voidaan tehdä poikkeuksia milloin säännöllinen työaika vuorokaudessa on kauintaan 3 tuntia sekä 12 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa, niin myös milloin työn teknillinen laatu ei salli joidenkin työntekijäin täydellistä työstä vapauttamista. Jos erimielisyyttä ilmaantuu siitä, onko työn teknillinen laatu sellainen kuin edellä on sanottu, voidaan kysymys alistaa työneuvoston ratkaistavaksi.

16 §.

Kun työaika vuorokaudessa on seitsemää tuntia pitempi, on työntekijälle, jäljempänä tässä pykälässä mainituin poikkeuksin, annettava työn aikana ainakin yksi säännöllinen, vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana hän saakoon esteettömästi poistua työpaikaltaan. Tämä ei kuitenkaan koske sellaisia työntekijöitä, joiden työpaikalla olo on työn jatkumiselle välttämätön.

Työneuvostolla on valta myöntää poikkeuksia 1 momentin säännöksistä.

Milloin työ on järjestetty säännöllisesti vaihtuviin seitsemää tuntia pitempiin vuoroihin, niin myös 6 §:ssä tarkoitetuissa töissä, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Lepoaikaa alkoon luettako työaikaan, jos työntekijä saa sinä aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

6 luku.

Korotettu palkka.

17 §.

Ylityöstä ja hätätyöstä, jota tehdään 5 §:ssä mainitun vuorokautisen työajan lisäksi, on kahdelta ensimmäiseltä tunnilta maksettava 50:llä ja seuraavilta tunneilta 100:lla prosentilla korotettu palkka.

Milloin vuorokautta pitemmän ajanjakson säännöllinen työaika on rajoitettu sekä työ on jatkunut koko sellaisen ajanjakson, on ylityötunneilta, jotka nousevat enintään puoleen ajanjakson aikana sallitusta enimmäismäärästä, maksettava 50:llä ja seuraavilta ylityötunneilta 100:lla prosentilla korotettu palkka. Jollei työsuhte ole jatkunut koko ajanjaksoa ja keskimääräinen työaika työhön käytettyinä vuorokausina on kahdeksaa tuntia pitempi, on vuorokauden kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta maksettava 50:llä ja seuraavilta 100:lla prosentilla korotettu palkka.

Laskettaessa 1 ja 2 momentissa mainittua palkan korotusta työstä, josta palkka on määrätty tuntia pitemmältä ajanjaksolta, on tunnilta suoritettava peruspalkka laskettava siten, että sopimuksenmukainen palkka jaetaan säännölliseen työhön käytetyllä tuntimäärällä. Työssä, jota suoritetaan kappale- tai urakkapalkalla, lasketaan tuntipalkka siten, että kappale- tai urakkapalkka jaetaan kappaleen valmistamiseen tai urakan suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä, jollei työneuvosto ole hakemuksesta muuta perustetta vahvistanut. Jos palkkaukseen sisältyy luontoisetuja, on ne otettava huomioon palkan korotusta laskettaessa.

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän pykälän mukaan tulevia etuja tahi jolla edellä mainittu korotettu palkka sisällytetään peruspalkkaan, on mitätön.

18 §.

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä, jota tässä laissa sanotaan sunnuntaityöksi, on maksettava kaksinkertainen palkka. Jos työ on ylityötä tai hätätyötä, on siitä lisäksi suoritettava 17 §:ssä säädetty korvaus, joka lasketaan työntekijäin korottamattomasta palkasta.

Mitä 17 §:n 2 ja 3 momentissa on säädetty ylityöstä ja hätätyöstä suoritettavan korotetun palkan laskemisesta, on vastavasti noudatettava myös sunnuntaityöstä suoritettavaa korotettua palkkaa laskettaessa. Kuitenkin voidaan sunnuntaityöstä 1 momentin mukaan tuleva korotettu palkka, mikäli sanottu työ ei ole ylityötä tai hätätyötä, sisällyttää työntekijälle suoritettavaan kuukausipalkkaan sitä koskevalla sopimuksella tai kysymyksen ollessa 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua viran tai toimen haltijasta, asianomaisen viranomaisen päätöksellä, joka saatetaan viran ja toimen haltijain tiedoksi.

Sunnuntaiksi tai kirkolliseksi juhlapäiväksi luetaan tässä laissa vuorokausi, joka alkaa kello 24:stä sanotun päivän vastaisena yönä. Tämä vuorokausi voidaan kuitenkin 7 §:ssä tarkoitettussa työssä laskea alkavaksi joko kuusi tuntia aikaisemmin tai kuusi tuntia myöhemmin.

Työntekijää, joka kieltäytyy tekemästä sunnuntaityötä, älköön koetettako pakottaa siihen. Tämä ei kuitenkaan koske työtä, jota sen laadun vuoksi tehdään säännöllisesti kaikkina viikon päivinä.

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän pykälän mukaan tulevia etuja tahi jolla edellä mainittu korotettu palkka sisällytetään peruspalkkaan, on mitätön.

19 §.

Oikeus 17 ja 18 §:ssä säädettyyn korotettuun palkkaan on rauennut, jollei kannetta ole nostettu vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin sellainen oikeus syntyi.

7 luku.

Erinäisiä säännöksiä.

20 §.

Jokaista tämän lain alaista työpaikkaa varten on työnantajan, milloin se työn laa-

tuun nähden on mahdollista, laadittava työtuntijärjestelmä, jossa mainitaan aika, milloin työ alkaa ja päättyy, sekä ruokailu- ja lepoajat.

Työnantajan on pidettävä luetteloa tehdystä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksettusta korotetusta palkasta. Luetteloon on merkittävä myös sunnuntaityö ja siitä maksettu korotettu palkka.

Edellä 2 momentissa mainittu luettelo on vaadittaessa näytettävä tarkastusviranomaiselle ja työntekijäin luottamusmiehelle sekä pyynnöstä kirjallisesti annettava työntekijälle tai hänen valtuutetulleen tieto työntekijää koskevista, luettelossa olevista merkinnöistä.

Työtuntijärjestelmästä on tarkastusviranomaiselle pyydettyessä toimitettava jäljennös.

21 §.

Jokaisessa tämän lain alaisessa työpaikassa on työnantajan toimesta pidettävä sopivassa paikassa työntekijäin nähtävinä tämä laki ja sen nojalla annetut toimeenpanomääräykset sekä asianomaisen viranomaisen päätös niistä ehkä myönnetyistä poikkeuksista, niin myös käytännössä oleva työtuntijärjestelmä.

22 §.

Tämän lain noudattamista valvovat ammattientarkastusviranomaiset.

23 §.

Työnantajaa, joka rikkoo 5—16 §:ssä olevia työaikaa koskevia säännöksiä taikka laiminlyö 17 tai 18 §:ssä säädetyn ylityö-, hätätyön- tai sunnuntaityönkorvauksen suorittamisen, rangaistakoon sakolla. Milloin rikkomus on tapahtunut ammattientarkastusviranomaisen huomautuksesta huolimatta tai asianhaaran ollessa muutoin raskauttavat, olkoon rangaistus vähintään kymmenen päiväsakkoa tai enintään kuusi kuukautta vankeutta.

Työnantajaa, joka hankkiakseen itselleen tai toiselle hyötyä taikka aikaansaadakseen vahinkoa on pitänyt väärin 20 §:n 2 momentissa mainittua luetteloa tai muuttanut sitä tahi sen hävittänyt, kätkenyt taikka tehnyt mahdottomaksi lukea, rangaistakoon sakolla tai enintään kuuden kuukauden vankeudella.

Jol
nojal
koon
sakol
Jo
pääk
muk
anta,
edus

Tä
viral
17
aino
tanu

Joka muutoin rikkoo tätä lakia tai sen nojalla annettuja määräyksiä, rangaistakoon enintään kahdellakymmenellä päiväsakolla.

Jos työnantajan edustaja havaitaan syy-pääksi tässä pykälässä mainittuun rikkomukseen eikä sitä samalla voida lukea työnantajan syyksi, rangaistakoon ainoastaan edustajaa.

24 §.

Tässä laissa mainitut rikkomukset on virallisen syyttäjän pantava syytteeseen, 17 ja 18 §:ssä mainituissa tapauksissa ainoastaan, milloin asianomistaja on ilmoittanut rikkomuksen syytteeseen pantavaksi.

25 §.

Tarkemmat määräykset tämän lain soveltamisesta annetaan asetuksella.

26 §.

Tämä laki tulee voimaan ... päivänäkuuta 194., ja sillä kumotaan työstä teollisuus- ynnä eräissä muissa ammateissa 18 päivänä elokuuta 1917 annetun asetuksen (64/17) 9 ja 16 § sekä 27 päivänä marraskuuta 1917 annettu laki (103/17) kahdeksan tunnin työajasta. Valtioneuvostolla on kuitenkin valta määrätä, että lain voimaantulo on määräajaksi lykkäytyvä niillä aloilla, joilla pakottavat syyt sitä vaativat.

Helsingissä 22 päivänä maaliskuuta 1946.

Tasavallan Presidentti

J. K. PAASIKIVI.

Ministeri *Matti Jankunen.*