Oikeudellinen yksikkö/Anna Tapio 14.11.2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Tyv@eduskunta.fi

Kuulemistilaisuutenne 15.11.2018
HE 158/2018 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Yleistä esityksestä

Yhdymme työaikalain uudistamista ja hallituksen esitystä koskevien yleisten näkemysten osalta Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n lausunnossa esitettyyn.

Varallaolo (4 §)

Lakiesityksen mukaan varallaolokorvauksen määrän tai sen määräytymisperusteiden on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä ja korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.

Esityksen mukaan säännöksessä ei kuitenkaan enää jatkossa edellytettäisi voimassa olevaa säännöstä vastaavasti, että varallaoloon työntekijän asunnossa käytetystä ajasta on vähintään puolet korvattava joko rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavalla vapaa-ajalla. Työaikalaissa ei esityksen mukaan myöskään säädettäisi, miten varallaolokorvaus määräytyy tilanteessa, jossa siitä ei ole sovittu työnantajan ja työntekijän välillä tai alan työehtosopimuksessa.

Vähimmäissääntelyn puuttuminen tältä osin on erityisen ongelmallista toimialoilla, joilla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta ja varallaolo on säännöllistä/toistuvaa. Esimerkkinä voidaan mainita taksiala.

Jaksotyö (7 §)

Voimassa olevassa laissa on luettelo niistä töistä ja toiminnoista, joissa jaksotyö on sallittua. Nyt jaksotyöluetteloon esitetään merkittäviä laajennuksia. Konkreettisena esimerkkinä tästä voidaan mainita jaksotyön laajentaminen lehdistötyöhön ja siihen rinnastuvaan

verkkosisällön tuottamiseen sekä postilaitoksista laajemminkin posti- ja tietoliikennepalveluihin, jotka kattavat myös lehtien, kirjelähetysten ja postipakettien säännöllisen keräilyn, lajittelun, kuljetuksen ja jakelun.

Lisäksi jaksotyön käyttömahdollisuutta esitetään laajennettavaksi yleisellä tasolla 7 §:n 1 momentin 1-7 kohdassa tarkoitettujen tehtävien ja toimintojen edellyttämiin välttämättömiin tukitoimintoihin. Perustelujen mukaan näillä tarkoitetaan toimintoja, jotka ovat edellytyksenä edellä mainituissa kohdissa tarkoitettujen toimintojen käynnissä pitämiseksi. Esityksessä ei kuitenkaan ole konkreettisin esimerkein selvennetty sitä, mitä tällaisilla välttämättömillä tukitoiminnoilla tarkoitetaan.

Tarvetta laajentaa jaksotyön käyttöalaa lainsäädännön tasolla ja laajentamisen vaikutuksia olisi aiheellista arvioida perusteellisemmin ja eritellymmin mm. jaksotyöhön liittyvät terveyshaitat huomioon ottaen. Näin on etenkin siitä syystä, että valtakunnallisilla työehtosopimuksilla on tähänkin asti voitu ja voidaan esityksen mukaan myös jatkossa sopia säännöllisen työajan järjestämisestä jaksotyönä myös aloilla ja töissä, jotka eivät täytä 7 §:ssä jaksotyölle asetettavia vaatimuksia.

Yötyö (8 §)

Jaksotyön ohella myös mahdollisuuksia yötyön teettämiseen esitetään laajennettavaksi nykyisestä. Esityksen mukaan työaikalaki ei enää jatkossa rajoittaisi tilapäisen yötyön teettämistä. Esityksessä tilapäisyyden ja säännöllisyyden rajaa on luonnehdittu toteamalla, että työnantaja säännöllistä toimintaa ei voida tällä perusteella järjestää yöaikaan, vaan taustalla pitäisi olla satunnainen/poikkeuksellinen tarve yötyön teettämiseen. Esityksessä ei kuitenkaan ole täsmennetty ajallisesti sitä, milloin yötyön teettämisen voitaisiin vielä katsoa olevan tilapäistä. Rajaa olisi syytä selventää.

Jaksotyön tavoin myös tarvetta laajentaa yötyön käyttöalaa lainsäädännön tasolla ja laajentamisen vaikutuksia olisi syytä arvioida perusteellisemmin ja eritellymmin mm. yötyöhön liittyvät terveyshaitat huomioon ottaen. Näin on etenkin siitä syystä, että valtakunnallisilla työehtosopimuksilla on tähänkin asti voitu ja voidaan esityksen mukaan myös jatkossa sopia yötyön teettämisestä myös muissa kuin työaikalain 8 §:ssä säädetyissä tehtävissä.

Hallituksen esitykseen ei enää sisälly nykyisen työaikalain 44 §:ä vastaavaa säännöstä, jonka mukaan valtioneuvosto voi antaa tarkempia määräyksiä kuljetuksen järjestämisestä yötyötä tekevälle työntekijälle työvuoron alkamis- ja päättymisajankohtana. Hallituksen esityksen toteutuminen merkitsisi sitä, että yötyökuljetuksista annettu asetus kumoutuu. Työnantajalla ei näin ollen olisi enää velvollisuutta järjestää yötyökuljetuksia. Tarve yötyökuljetuksille on yhä olemassa. Yhä useampi palvelu ja tuotanto on jatkuvasti toiminnassa, jolloin työntekijöiltä edellytetään enenevässä määrin liikkumista ja joustavuutta. Julkisen liikenteen käyttömahdollisuudet yöaikaan ovat kuitenkin väistämättä rajalliset, minkä lisäksi yöaikaan liikkumiseen liittyy myös turvallisuusnäkökulma. Tämän vuoksi on tärkeää,

että työntekijöillä on tarvittaessa myös jatkossa oikeus kuljetuksiin. Yötyökuljetuksista on siis edelleenkin oltava säännös.

Liukuva työaika (12 §)

Voimassa olevan lain mukaan säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymä saa olla enintään 40 tuntia. Säännöstä esitetään nyt muutettavaksi siten, että ylityksen enimmäiskertymä nostettaisiin 60 tuntiin. Neljän kuukauden seurantajaksolla kertymä voisi nousta myös yli 60 tunnin, kunhan se jakson päättyessä olisi enintään 60 tuntia. Alitusta saisi kuitenkin aikaisemmasta poiketen olla vain enintään 20 tuntia. Muutosta aikaisempaan ei ole tältä osin perusteltu. Jouston liukuvan työajan järjestelmässä tulisi tapahtua kumpaankin suuntaan.

Lakiin perustuva liukuva työaika olisi esityksen mukaan aina mahdollista ottaa käyttöön työehtosopimuksessa sovitun sijasta. Jos työehtosopimuksella olisi kuitenkin laajennettu liukuvan työajan rajoja lakisääteisestä, tällainen liukuva työaika olisi otettavissa käyttöön noudattaen työehtosopimuksen liukuvaa työaikaa koskevia määräyksiä. Käytännössä lakisääteinen liukuva työaika on siis em. rajausta lukuun ottamatta vaihtoehtoinen työehtosopimuksessa sovitulle. Tämä on periaatteellisesti ongelmallista tilanteessa, jossa työehtosopimuksen liukuvaa työaikaa koskevat määräykset ovat työntekijän kannalta laissa säädettyä edullisempia. Työlainsäädännön ei lähtökohtaisesti tulisi olla enimmäispakottavaa siten, että se rajoittaa työehtosopimusosapuolten mahdollisuutta sopia laissa säännellyistä asioista työntekijän kannalta edullisemmin työehtosopimuksella. Jo laissa säädetty mahdollisuus valita lakisääteinen liukuva työaika työehtosopimuksessa sovitun liukuvan työajan sijasta vesittää käytännössä mahdollisuutta kehittää vähimmäistyöehtoja neuvotteluteitse.

Työaikapankki (14 §)

Työaikapankin enimmäiskertymä (työaikakertymän kasvu enintään 180 tuntia kalenterivuodessa, kaikkiaan enimmäiskertymä enintään 6 kuukauden säännöllistä työaikaa vastaava määrä) on suuri ja työaikapankkiin voidaan liukuvan työajan järjestelmässä siirtää myös säännöllistä työaikaa eli liukuvaan työaikajärjestelmään kertyneitä työtunteja enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana. Kuten lakiesityksen vaikutuksia koskevassa osiossa todetaan, liukumien laajentaminen yhdistettynä työaikapankin käyttöönottoon mahdollistaa liukumien rajoissa säännöllisenä työaikana tehtyjen työtuntien määrän väliaikaisen kasvattamisen – käytännössä varsin merkittävässä määrin.

Hallituksen esityksessä on lähdetty siitä, että työaikapankki ja liukumat palvelevat ensisijaisesti työntekijän tarpeita, koska niiden käytön on perustuttava työntekijän suostumukseen. Käytännössä yksittäisen työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet kieltäytyä liukumien tekemisestä ja työajan pankittamisesta sen sijaan, että vastaava työ tehtäisiin lisä- ja/tai ylityönä ja siitä maksettaisiin korvaukset/annettaisiin vastaava vapaa sanotuilla perusteilla, ovat usein rajalliset. Joustojen lisääminen palvelee siis mitä suurimmassa määrin työnantajan taloudellisia intressejä. Se voi toki palvella välillisesti myös henkilöstön

intressejä etenkin toimialoilla, joilla kysyntä ja sen myötä myös työvoiman tarve vaihtelevat merkittävästi eri ajankohtina.

Lakiin perustuva työaikapankki on esityksen mukaan vaihtoehtoinen työehtosopimuksen mukaisen työaikapankin kanssa. Tämä on periaatteellisesti ongelmallista tilanteessa, jossa työehtosopimuksen työaikapankkia koskevat määräykset ovat työntekijän kannalta laissa säädettyä edullisempia. Työlainsäädännön ei lähtökohtaisesti tulisi olla enimmäispakottavaa siten, että se rajoittaa työehtosopimusosapuolten mahdollisuutta sopia laissa säännellyistä asioista työntekijän kannalta edullisemmin työehtosopimuksella. Jo laissa säädetty mahdollisuus valita lakisääteinen työaikapankki työehtosopimuksessa sovitun työaikapankin sijasta vesittää käytännössä mahdollisuutta kehittää vähimmäistyöehtoja neuvotteluteitse.

Työajan enimmäismäärä (18 §)

Esitettävä ylityön enimmäismääriä koskevasta sääntelystä luopuminen ja siirtyminen työajan absoluuttista enimmäismäärää koskevaan sääntelyyn on ongelmallista. Työntekijän vuosittaisen työajan enimmäismäärä kasvaisi esityksen mukaan 54 tunnilla eli 2,4 %:lla nykyisestä, mikä ei ole tavoiteltava kehityssuunta sen enempää työsuojelun kuin työllisyydenkään näkökulmasta.

Ylityön enimmäismääriä koskevasta sääntelystä luovuttaessa poistuisi samalla myös ns. lisäylityön teettämistä koskeva rajoite, jonka mukaan lisäylityön teettäminen edellyttää työnantajan ja työaikalain 10 §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden edustajien, henkilöstön taikka henkilöstöryhmän välistä sopimusta. Säännös on antanut luottamusmiehelle mahdollisuuden seurata ja tarpeen mukaan myös kontrolloida ylitöiden tekemistä esimerkiksi työsuojelullisten näkökohtien sitä edellyttäessä tai tilanteessa, jossa ylitöillä katetaan pysyvää henkilöstövajetta tai paikataan esimerkiksi ylimitoitettuja henkilöstövähennyksiä tavalla, joka on ristiriidassa kollektiiviperusteista työsuhdeturvaa koskevan sääntelyn kanssa.

Vuosittaisen työajan absoluuttisen enimmäismäärän kasvattaminen johtaa yhdessä ns. lisäylityön teettämistä koskevan rajoitteen poistumisen, liukuvan työajan enimmäiskertymän määrän nostamisen ja työaikapankkia koskevan sääntelyn kanssa siihen, että jo työssä käyvien henkilöiden vuotuista työaikaa voidaan kasvattaa entistä alhaisemmin työvoimakustannuksin.

Päivittäiset tauot (24 §)

Voimassa olevan lain vastaavassa säännöksessä (28 §) säädetään, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta. Säännöstä esitetään tältä osin muutettavaksi siten, että mainittu sopimismahdollisuus olisi olemassa *työehtosopimuksen estämättä*. Tällainen enimmäispakottava sään-

nös on periaatteellisesti ongelmallinen, sillä se rajoittaa työehtosopimusosapuolten mahdollisuuksia sopia asiasta työntekijän kannalta edullisemmin työehtosopimuksessa. Tämän tyyppistä enimmäispakottavaa sääntelyä tulisi pyrkiä välttämään.

Viikkolepo (27 §)

Esityksen mukaan viikkolevon antamista ei enää jatkossa kytkettäisi viikkoon vaan työaikadirektiiviä vastaavasti jokaiseen seitsemän päivän jaksoon. Seitsemän päivän ajanjaksoa ei tarkastella päivittäin edeltävältä seitsemältä päivältä (juokseva tarkastelu), vaan jaksokohtaisesti siten, että viikkolepo voisi sijoittua ensimmäisen jakson alkuun ja seuraava vapaa seuraavan seitsemän päivän jakson loppuun. Viikkolepojen välillä voisi siis olla enimmillään 12 työpäivää. Esityksen mukaan tämä merkitsee muutosta voimassa olevan lain tulkintakäytäntöön. Lakiesityksessä ei ole kuitenkaan millään tavoin havainnollistettu säännöksen soveltamista ja seitsemän päivän jakson määräytymistä kussakin tilanteessa. Aikaisempi viikkolepoa ja siitä poikkeamista koskeva sääntely on aiheuttanut paljon tulkintaongelmia, eikä esitetyn säännöksen perusteluineen voida katsoa ainakaan selkiyttävän oikeustilaa.

Työvuoroluettelo (30 §)

Epäsäännöllisten työaikojen lisääntyminen (muun muassa jaksotyön ja yötyön laajeneminen esitetyllä tavalla) vaikeuttaa työntekijöiden mahdollisuutta ennakoida työvuorojensa sijoittumista ja suunnitella muuta ajankäyttöään. Työvuoroluettelon saattaminen työntekijän tietoon mahdollisimman aikaisin edesauttaisi työn ja muun elämän yhteensovittamista. Esitettyä säännöstä olisi tästä syystä aiheellista muuttaa siten, että työvuoroluettelo tulisi sen mukaan saattaa työntekijöiden tietoon viimeistään kahta viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista.

K**anneaika (40 §)**

Yhdymme kanneaikaa koskevan säännöksen osalta pääosin SAK:n lausunnossa esitettyyn.

Lakiesityksessä ehdotetaan kanneaikoja muutettavaksi siten, että myös työehtosopimukseen perustuvat työaikasaatavat vanhenisivat työsuhteen jatkuessa työaikalain mukaisessa kanneajassa eli kahdessa vuodessa työsopimuslain 13 luvun 9 §:ssä säädetyn viiden vuoden kanneajan sijasta.

Työtuomioistuin on johdonmukaisesti ja yksimielisesti tulkinnut, että työehtosopimukseen perustuvien työaikasaatavien vanhentumisaika on työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaisesti viisi vuotta silloin, kun työehtosopimuksen määräyksiä ei voida pitää ilmeisen tulkinnanvaraisina (esim. TT 2017–146 ja TT 2006–88). Tapauksessa TT 2009-8 todetaan seuraavaa:

”Ylityökorvausten maksaminen ei siten tässä asiassa perustu työaikalain säännöksiin vaan työehtosopimukseen. Tämän vuoksi saatavien vanhenemiseen ei voida soveltaa työaikalain 38 §:n 1 momentin mukaista kahden vuoden kanneaikaa, vaan sovellettavaksi tulevat työsopimuslain 13 luvun 9 §:n säännökset (ks. myös TT 2006:106 ja 2006:14). Työsopimuslain mainitun pykälän 1 momentin mukaan kanneaika työsuhteen jatkuessa on viisi vuotta saatavan erääntymisestä. Näin ollen kanne on myös siltä osin kuin se koskee A:n ja D:n oikeutta ylityökorvauksiin ajalta 1.1.–31.12.2005 nostettu työsopimuslain mukaisessa määräajassa. A:n ja D:n saatavat eivät edellä esitetyn mukaan ole vanhentuneet.”

Nyt kuitenkin hallituksen esityksen 40 §:n perusteluissa ehdotetaan korkeimman oikeuden ratkaisuun KKO 2018:10 viitaten, että vanhentumisaika olisi kaksi vuotta. Työaikalain uudistamista pohtineen työryhmän mietinnössä tällaista esitystä ei ollut eikä siitä käsityksemme mukaan ole työmarkkinajärjestöjen kanssa keskusteltu. Työryhmä totesi mietinnössään yksimielisesti, että työoikeudelliset kanne- ja vanhentumisaikaa koskevat säännökset kaipaisivat selkeytystä. Työryhmä ei kuitenkaan puuttunut asiaan vaan totesi, että asiaa olisi kokonaisuudessaan selvitettävä ja otettava huomioon myös virkasuhteista johtuvat erityispiirteet (mietintö, s. 59).

Työaikalain mukaista kanneaikaa tulisi soveltaa yksinomaan työaikalakiin perustuviin saataviin. Työehtosopimukseen perustuviin työaikasaataviin tulisi soveltaa työtuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaista viiden vuoden kanneaikaa. Valiokunnan tulisi todeta tämä selvästi mietinnössään.

Edellä mainittua rajanvetoa puoltavat samat seikat kuin työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 3 momentin säännöstäkin. Säännöksen mukaan työsuhteen päätyttyä työntekijän palkkasaatava tai muu työsopimuslaissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. *Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava vanhentuu viiden vuoden kuluessa erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu* (ks. säännöksen soveltamisesta KKO 2011:85). Ratkaisun KKO 2011:85:n perusteluissa on todettu mm. seuraavasti:

”Tulkinnanvaraisia työehtosopimuksen määräyksiä koskevaa pidempää vanhentumisaikaa on perusteltu muun muassa menettelytapasäännöksillä (TaVM 28/2002 vp). Tällä viitataan siihen, että työehtosopimusmääräystä koskevassa tulkintakiistassa ensisijainen tulkinta- ja kanneoikeus on työehtosopimuksen osallisilla. Yleensä tulkintakiista on selvitettävä työehtosopimuksen osallisten välillä, ennen kuin työntekijä voi nostaa kanteen tulkinnanvaraisena pidetyn työehtosopimusmääräyksen perusteella. Työehtosopimuksissa on usein määräyksiä myös paikallis- ja liittotason neuvotteluista, joissa työehtosopimuksen tulkinnasta aiheutunutta erimielisyyttä on ensin yritettävä selvittää.”

Toissijaisena vaihtoehtona on, että valiokunta toteaisi, että säännös vastaa nykyistä oikeustilaa. Lisäksi valiokunta voisi todeta, että vanhentumis- ja kanneaikoja koskevaa

sääntelyä on tarpeen selkiyttää ja yhtenäistää. Muutoksia asiassa ei tulisi tehdä hätiköiden, vakiintuneesta linjasta poiketen eikä yhden korkeimman oikeuden erimielisen ratkaisun perusteella tilanteessa, jossa työtuomioistuin on johdonmukaisesti ja yksimielisesti ollut toisella kannalla.

Teollisuusliitto ry

Lisätiedot

Oikeudellisen yksikön päällikkö Anna Tapio
anna.tapio@teollisuusliitto.fi
020 77 41051
050 3039268