

Lausunto

31.08.2017

Asia: TEM/1225/00.04.01/2016

## **Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki**

### **Yleistä**

#### **Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?**

Kyllä, eräin muutoksin

#### **Yleiset kommentit esityksestä:**

Suomen Lääkäriliitto (myöhemmin Lääkäriliitto) kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä uudeksi työaikalaksi. Lääkäriliitto pitää esitystä tarpeellisena ja pääosin onnistuneena. Viittaamme kantamme osalta nyt esitetyn lisäksi Akavan lausuntoon, jonka valmistelussa olemme olleet mukana. Haluamme kuitenkin erikseen kiinnittää jatkovalmistelussa eräisiin ongelmakohtiin ja erityisesti matka-aikaa koskeviin määräyksiin sekä mahdollisuuteen poiketa enimmäistyöaikaa koskevista määräyksistä sopimuksella (opt out).

#### **Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:**

-

#### **Esityksen tavoitteita ja keskeisiä ehdotuksia koskevat kommentit:**

Lääkäriliiton jäsenistön kannalta keskeinen muutos on, että työajaksi luettavan ajan käsite on pakottavaa oikeutta. Lääkäriliitto katsoo, että tämä muutos voidaan hyväksyä siten, että tähän liittyvä opt out – järjestelmän käyttöönotto edellyttää työ- ja virkaehtosopimusosapuolten yhteisymmärrystä. Perusteluissa on lisäksi erikseen mainittu tältä osin sen koskevan työehtosopimuksen lisäksi myös virkaehtosopimusjärjestelmää.

Katsomme, että yleisesti on tarpeen, että työaikaa koskevista määräyksistä voidaan sopia laajasti työ- ja virkaehtosopimustasoisesti. Tältä osin esitys on kuitenkin osittain epä johdonmukainen työ- ja virkaehtosopimuksen rinnastamisen osalta. Nämä epä johdonmukaisuudet tulisi käydä systemaattisesti läpi ja pääsääntöisesti kaikissa kohdissa, joissa on viitattu vain työehtosopimukseen,

tulisi olla perustelu sille, miksi kyseisessä kohdassa sopiminen virkaehtosopimuksella ei ole mahdollista, mikäli tätä on myös tarkoitettu.

Esityksen toinen lääkäreitä koskeva keskeinen muutos on se, että työajaksi luettaisiin myös aika, jonka työntekijä viettää työnantajan määräämällä työntekopaikalla työnantajan käytettävissä, vaikka työntekijä ei tuona aikana tekisi työtehtäviään. Kysymys olisi 4 §:ssä säädettyä varallaoloa sitovammasta järjestelystä, jossa työntekijä on välittömästi käytettävissä työnantajan osoittamia tehtäviä varten. Käytännössä lääkäreiden osalta suurin osa päivystykseen käytettävästä työpaikalla vietettävästä ajasta on jo nykyisin työaikaa. Säännös kuitenkin selkeyttää vallitsevaa käytäntöä, kun jatkossa kaikki työnantajan käytettävissä työpaikalla vietetty aika luetaan työajaksi.

Haluamme sen sijaan jäljempänä tarkemmin esitetyllä tavalla kiinnittää huomiota matkustamiseen käytetyn ajan lukemisesta lepoajaksi. Tältä osin esitetyt periaatteelliset työnantajalle esitetyt velvoitteet riittävästä lepoajasta huolehtimiselle eivät ole näkemyksemme mukaan riittäviä.

## Vaikutukset

### **Onko esityksen vaikutusarviossa jäänyt mielestänne joitain keskeisiä vaikutussuhteita huomioimatta? Jos kyllä, niin mitä?**

Haluamme kiinnittää matka-ajan katsomiseen työajaksi sekä riittäviin lepoaikoihin. Matkustamisen määrä todennäköisesti kasvaa tulevaisuuden työelämässä entisestään. Esimerkiksi lääkäreiden osalta muutosta vauhdittaa sote-uudistus, jonka yhteydessä toimintoja järjestetään uudelleen. Nykyään onkin tavanomaista, että työntekijällä voi olla useita eri työssäkäyntipaikkoja, mikä lisää matkustamista ja työhön liittyvää rasitusta huomattavasti. Esityksessä ei ole arvioitu perusteellisesti matkustamisen aiheuttamaa kokonaisrasitusta.

### **Mitkä ovat sellaisia vaikutuksia, joita esityksessä tulisi analysoida tarkemmin?**

Työnteko on muuttunut nykyisin yhä enemmän erilaisia vastuita sisältäväksi keskittymistä vaativaksi aivotyöksi. Tällöin vaikutusarviossa tulisi huomioida paremmin työn ja tässä yhteydessä erityisesti siihen liittyvän matkustamisen psykososiaalinen kokonaisrasittavuus, jota lisäävät työn lisääntyvän monimuotoisuuden lisäksi myös työn- ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmat. Lisäksi matkustaminen heikentää työntekijän mahdollisuuksia hyödyntää muita esityksessä mainittuja työaikaan liittyviä joustoja, kuten liukuvaa työaikaa.

Riittämättömän levon seuraukset voivat realisoitua uudenaikaisissa työnkuissa jopa huomattavasti voimakkaammin kuin perinteisen fyysisen työn osalta. Fyysisessä työssä levon puute johtikin aiemmin ensisijaisesti siihen, että työntekijä ei kyennyt tekemään väsyneenä työtä samalla teholla, mikä näkyi työn tuottavuuden laskuna. Tällöin ongelmat olivat aiemmin työsuojelullisesta näkökulmasta helpommin työnantajan havaittavissa. Aivotyössä tällaisia ilmeisiä merkkejä kuormittumisesta ei sen sijaan välttämättä havaita ajoissa. Huonoimmillaan riittämätön lepo onkin esimerkiksi lääkärin työssä, paitsi työsuojelullisesti riski henkilön omalle jaksamiselle, myös

työturvallisuus- ja potilasturvallisuusriski. Nämä riskit tulisi analysoida tarkemmin tai vähintäänkin tunnistaa lainvalmistelussa.

**Kuinka arvioitte esityksen vaikuttavan työnantajan hallinnolliseen taakkaan? Lisääkö vai vähentääkö esitys kokonaisuudessaan työnantajan hallinnollista taakkaa?**

-

**Onko teillä esittää materiaalia, lähteitä tai kirjallisuutta, joihin mielestänne jatkovalmistelun aikana olisi hyvä kiinnittää huomiota?**

-

**Muut vaikutusarviointiin liittyvät kommentit:**

-

## 1 Luku Soveltamisala

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Katsomme, että yleisesti on tarpeen, että esimerkiksi työaika koskevista määräyksistä voidaan sopia laajasti työ- ja virkaehtosopimustasoisesti. Tältä osin esitys on kuitenkin osittain hallituksen esityksen perusteluiden osalta epäjohdonmukainen työ- ja virkaehtosopimuksen rinnastamisen osalta. Nämä epäjohdonmukaisuudet tulisi käydä systemaattisesti läpi ja pääsääntöisesti kaikissa kohdissa, joissa on viitattu vain työehtosopimukseen, tulisi olla perustelu sille, miksi kyseisessä kohdassa sopiminen virkaehtosopimuksella ei ole mahdollista, mikäli tätä on myös tarkoitettu.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Minkä työntekijäryhmien/ammattien/työntekijöiden tulisi kuulua työaikalain soveltamisalaan ja vastaavasti keiden tulisi olla soveltamisalan ulkopuolella?**

-

## 2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Esityksen ja sen perusteluiden mukaan työntekijälle tulee turvata matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Tämän periaatteellisen tavoitteen merkitys korostuu tilanteissa, joissa matkustamista on runsaasti, mutta työntekijä ei käytännössä voi merkittävässä määrin vaikuttaa matkojen ajankohtaan tai matkapäivät sijoittuvat siten, että tavanomaiseen lepoon ei ole mahdollisuuksia. Tällöin matkan rasituksista palautumisen mahdollistamiseen olisi kiinnitettävä erityistä huomiota.

Esityksen tavoite on tärkeä, mutta sääntely perustuu kuitenkin voimassa olevan lain tapaan työajaksi luettavan ajan ja lepoaikojen käsitteille. Työajaksi luettavan ajan ulkopuolella tapahtuvan matkustamisen kuormittava vaikutus on siis pyritty ottamaan huomioon vain periaatteellisella säännöksellä, jonka mukaan työnantajan olisi työaikajärjestelyin varmistettava, että työntekijälle turvataan matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen.

Vastaavasti esityksen kohdassa 2.3.2. riittävä lepo on sinällään määritelty työaikadirektiivin sisältöä koskevassa kohdassa ehdotetun lain sisältöä tarkemmin. Riittävällä levolla tarkoitetaan työaikadirektiivissä sitä, että työntekijöillä on säännölliset ja riittävän pitkät ja yhtäjaksoiset lepotaumat, joiden kesto ilmoitetaan aikayksikköinä ja joilla taataan, etteivät he väsymyksen tai työn epäsäännöllisen jaksotuksen vuoksi aiheuta vahinkoa itselleen tai toisille työntekijöille ja että he eivät vahingoita terveyttään lyhyellä tai pitkällä aikavälillä. Päivittäistä lepoaikaa koskevan 3 artiklan mukaan jokaisen työntekijän tulee saada vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika jokaista 24 tunnin ajanjaksoa kohden. Direktiivin 4 mukaan jokaisella työntekijällä, jonka työpäivä on pidempi kuin kuusi tuntia, on oikeus taukoon, jonka yksityiskohdat, erityisesti sen kesto ja sen saamisen ehdot voidaan vahvistaa työehtosopimuksissa tai työmarkkinaosapuolten välisissä sopimuksissa, taikka jos sopimusta ei ole, kansallisessa lainsäädännössä.

Lakiesityksen perustelut ja pohdinta riittävästä levon tarpeesta - erityisesti matkustamisen osalta - ovat oikeasuuntaisia ja tarpeellisia, koska asia on koettu nykyisin aikana ongelmaksi. Lopulta esitetty ratkaisu ei kuitenkaan tuo muutosta nykytilaan ja esitys itsessään ei siten esitetty sanamuoto huomioon ottaen riitä takaamaan työntekijälle pitkällä aikavälillä direktiivissä tarkoitettua riittävää lepoa ja palautumisaikaa työssä, jossa matkustamista on runsaasti. Nykytilan hyväksyminen lähes koskemattomana uudessa lainsäädännössä antaisi lisäksi työnantajille periaatteellisen oikeutuksen jopa tiukentaa vallitsevia matkustamiskäytäntöjä niiden ongelmallisuudesta huolimatta.

**Kaikki aika joka liittyy työnantajan antamiin tehtäviin, ei kuulu työajan määritelmän piiriin (esim. matkustaminen ja koulutus eräissä tilanteissa). Työryhmävalmistelun aikana keskusteltiin myös vaihtoehdosta, jossa laissa olisi säädetty työhönsidonnaisuus ajasta, joka ei olisi työaikaa, mutta sitä ei myöskään laskettaisi lepoaikoihin. Miten mielestänne esim. matkustamista ja koulutusta koskevaa työaikasääntelyä tulisi kehittää?**

Ottamalla käyttöön esim. työhönsidonnaisuus aika

**Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:**

Työajan ja lepoaikojen erottelun osalta tulee huomioida, että direktiivi edellyttää nimenomaan riittävää ajallisesti määriteltyä lepoa. Sen sijaan esityksessä matkustaminen on kuitenkin katsottu kategorisesti työntekijän lepoajaksi. Katsomme, että direktiivin tavoite määritellä riittävät lepoajat aikamääräisesti on siten ristiriidassa lain sisällön kanssa silloin, kun levon riittävyys on uhattuna matkustamisen johdosta. Katsomme, että matkustaminen tulisi siten huomioida lepoaikoja laskettaessa työajaksi tai vähintään työhön sidonnaiseksi ajaksi. Mikäli matkustamista ei lueta kokonaisuudessaan työaikaan, tulisi laissa olla erikseen matkustamista vaativan työn osalta vähimmäislepoajan takaava erillinen säännös, josta poikkeaminen edellyttäisi työ- ja virkaehtosopimustasoista sopimista.

Haluamme kiinnittää huomiota riittävän levon toteutumisen lisäksi myös matkustamisajan rahalliseen korvattavuuteen. Lakiesityksessä tuodaan erikseen esiin, että työaika ei vastaa terminä työsopimuslain määritelmää työajasta eikä esityksellä ole ilmeisesti tarkoitus ottaa asiaan kantaa. Lakiesitys jättää siten auki, millä tavoin matkustamiseen käytettävää aikaa tulisi korvata. Vastaavasti varallaoloajan osalta esityksessä on kuitenkin säädetty, että ”varallaoloajasta olisi suoritettava työntekijälle korvausta, jonka määrästä työnantajan ja työntekijän tulisi sopia. Joka tapauksessa varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteet olisi oltava työntekijän tiedossa varallaolosopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä olisi otettava huomioon työntekijän vapaa-ajalle varallaolosta aiheutuvat rajoitukset. Näin ollen mitä kiinteämpää ja sidotumpaa velvollisuus on, sitä suuremman pitäisi olla siitä suoritettavan korvauksen.”

Katsomme, että mikäli matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta kokonaan työajaksi, tulisi varallaolon korvattavuutta vastaava säännös olla myös matka-ajasta, koska monissa tapauksissa matkustaminen rajoittaa työntekijän vapaa-ajan käyttöä jopa huomattavasti enemmän kuin varallaolo. Joka tapauksessa hallituksen esityksessä tulisi selvemmin korostaa, että matkustamisen lukeminen vapaa-ajaksi ei tarkoita sitä, että matkustamiseen käytetty ei oikeuttaisi työntekijälle minkäänlaiseen korvaukseen. Tämä korostuu tilanteissa, joissa matkustaminen on lisääntynyt työntekijän direktiovallan käyttöön perustuen sen jälkeen, kun työ- tai virkasuhteen ehdoista on jo sovittu eikä matkustamista ole huomioitu palkkauksessa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**3 luku. Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt**

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Puuttuuko säännöksestä sellaisia toimintoja, joiden osalta käytetään jaksotyöaika tai sitä olisi tarpeellista käyttää?**

-

**Sisältyykö säännökseen sellaisia toimintoja, joiden osalta jaksotyöaika ei tulisi käyttää?**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Onko tehtäviä, joita tehdään jatkuvasti yöaikaan, mutta ne jäävät säännöksen ulkopuolelle?**

-

**Mikä tulisi olla määräävä tekijä, joka mahdollistaa yötyön tekemisen?**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**4 luku. Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika**

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Missä tehtävissä joustotyön tulisi olla mahdollista ja vastaavasti mistä tehtävissä joustotyötä ei tulisi käyttää?**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**5 Luku. Säännöllisen työajan ylittäminen ja sunnuntaina ja kansallisena juhlapäivänä tehtävä työ**

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Direktiivin 22 artiklassa säädetään niin sanotusta opt out -järjestelmästä. Kysymys on mahdollisuudesta olla soveltamatta viikoittaista enimmäistyöaika koskevaa 6 artiklaa työntekijän antamalla suostumuksella. Vastaavasti lakiehdotuksen mukaan työehtosopimuksella saadaan sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämisestä työehtosopimuksessa määrätyillä aloilla ja tehtävissä. Enimmäistyöajan ylittävän työajan käytöstä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken työehtosopimuksessa määrättyjen edellytysten täytyessä ja siellä määrätyissä rajoissa. Esityksen perusteella työntekijälle ei saa aiheutua työnantajan taholta mitään haittaa sen vuoksi, että hän ei ole halukas suostumaan tällaiseen työskentelyyn.

Lähtökohtaisesti opt out -järjestelmä edellä mainitun perusteella heikentää työntekijän oikeutta riittävään lepoon ja vapaa-aikaan. Ottaen lisäksi huomioon lakiesityksen mahdollistaman kokonaistyöajan enimmäismäärän nousun, tulisi enimmäistyömäärän ylityksien olla poikkeuksellisia ja edellyttää painavia perusteita. Tällaisia perusteluita voisivat olla välttämättömän hoidon tai yleisen turvallisuuden takaaminen aloilla, joissa työvoiman tarjonta on rajallista. Silloinkin, kun painavat perusteet järjestelmän käyttöönotolle olisi osoitettavissa, tulisi järjestelyn perustua aina työntekijän vapaaehtoisuuteen ja suostumukseen.

Jotta kyse olisi aidosta vapaaehtoisuudesta, tulisi sopimisen edellytyksistä voida päättää riittävän tarkasti alakohtaisesti. Tämä edellyttää järjestelmän raamien sopimista työ- tai virkaehtosopimustasolla. Edellä esitetyn perustelut huomioon ottaen katsomme siten, että opt out -järjestelmä on mahdollista ottaa lakiin, mutta sen käyttöönoton ehdottomana vähimmäisedellytyksenä on oltava esityksen tapaan järjestelmän raamien sopiminen työ- tai virkaehtosopimuksella. Lisäksi työntekijän tulee antaa itse järjestelmälle suostumuksensa, jonka voisi myös peruuttaa työ- tai virkaehtosopimuksessa tarkemmin määritetyillä edellytyksillä.

Viittaamme lisäksi aiemmin kohdassa yleistä esille tuomaamme huomioon, jonka mukaan esitykseen perusteluissa tulee täsmentää kohtia, joissa työ- ja virkaehtosopimus rinnastetaan. Esityksen tulee olla riittävän täsmällinen siltä osin, että opt out -järjestely sekä muut työntekijän oikeuksia heikentävät määräykset koskevat myös virkoja ja edellyttävät virkasuhteissa sopimista virkaehtosopimuksella.

Lisäksi haluamme kiinnittää esityksen perustelujen sanamuotoon. Esityksessä on kohdassa 3.1 (tavoitteet) todettu, että ”Vaikka enimmäistyöaikaan siirtyminen mahdollistaisi nykyistä enemmän säännöllisen työajan lisäksi tehtäviä tunteja, se ei kaikilla aloilla ja tietyissä erityistä osaamista vaativissa tehtävissä ole riittävä. Tällaisia tehtäviä ovat tietyt lääketieteen erityisosaamisalueet, kuten anestesia- ja lääketieteiden tehtävät.”

Esityksen tarkoitus on em. viittauksen osalta hyväksyttävä, mutta esimerkkinä anestesia lääkärit kokonaisuena erikoisalana ei ole sisällöllisesti onnistunut. Työajan riittämättömyys tulee kyseeseen pitkälle erikoistumista vaativissa ja syvää erikoisosaamista edellyttävissä tehtävistä erikoisalojen sisällä. Tehtävät ovat tällöin luonteeltaan sellaisia joita ei pystytä hoitamaan normaalin päivystyksen puitteissa. Yleensä lääkäreitä ei yksinkertaisesti ole riittävästi jonka vuoksi myös ylitöitä syntyy. Tällöin määritelmänä ei ole tarkoituksenmukaista käyttää kokonaista erikoisalaa, vaan tarkemmin erikoisosaamista tällaisen erikoisalan sisällä. Esimerkkeinä perusteluissa voisi käyttää anestesia lääkärien sijaan mm. elinsiirtokirurgiaa ja neurokirurgiaa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Pyydämme kiinnittämään kirjoitusteknisesti huomiota lain sanamuotoon juhlapyhinä työskentelyn osalta: Esityksessä on todettu, että ”Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean mukaan työskentely yleisenä juhlapäivänä on pääsääntöisesti kielletty. Työtä voidaan kuitenkin tietyissä tapauksissa teettää. Tällöin työntekijän tulee saada korvauksena vähintään 100 prosentilla korotettu palkka tai vaihtoehtoisesti kaksinkertainen määrä vapaapäiviä verrattuna yleisinä juhlapäivinä työskenneltyihin päiviin (Conclusions XIX-3, Croatia).”

Vastaavasti hallituksen esityksessä pykälän 5 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan ”Sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä tehdystä työstä olisi maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos tehty työ on samalla ylityötä, olisi siitä suoritettava myös 2 ja 3 momentin mukaan määräytyvä ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.” Edelleen lain yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että Työehtosopimuksella voitaisiin 34 §:n mukaan niin ikään poiketa siitä, mitä 20 §:ssä säädetään lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaina tehdystä työstä maksettavasta korvauksesta. Sopia ei sen sijaan saisi kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn korvaamisesta.

Ehdotettu kansallisen lain sanamuoto ei sisällä Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean kannanoton mukaista sanaa ”vähintään” ja jättää siten tulkinnanvaraa, onko työehtosopimustasoisesti mahdollista sopia juhlapyhien osalta työntekijälle paremmasta korvaustasosta kuin 100 prosentilla korotettu palkka. Lääkärisopimuksen päivystyskorvauksia koskeissa määräyksissä korvaus juhlapyhien osalta on sisällytetty kertoimiin, joilla tuntipalkkaa korotetaan, mutta sitä ei ole erikseen erotettavissa. Mikäli direktiivin mukaista sanaa vähintään ei oteta lakitekstiin, saattaa tulkinnalla olla siis vaikutusta lääkärien päivystyskorvauksiin.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**



-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

## 6 Luku. Lepoajat

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Mitä vaikutuksia näette muutoksilla olevan erityisesti jaksotyössä?**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

## 7 luku. Työaika-asiakirjat

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

## 8 luku. Säännösten pakottavuus

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

## 9 luku. Erinäiset säännökset

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

## 14 luku. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

Laakkonen Konstantin  
Suomen Lääkäriliitto - Finlands Läkarförbund