

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:**

-

**Nykytilan kuvausta koskevat kommentit:**

-

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

-

### Vaikutukset

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

-

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

-

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

Työaikasopimusten tekemistä kirjallisina ei pitäisi tulkita hallinnollista taakkaa lisääväksi, koska kirjallinen muoto takaa oikeusvarmuuden paremmin ja siten itse asiassa vähentää hallinnollista taakkaa, jota syntyy oikeudellisesta epävarmuudesta.

**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:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Yleisluontoinen soveltamisalapoikkeuksia koskeva säännös tuottaa monenlaisia uusia tulkintatilanteita ja oikeudellista epävarmuutta työelämään. Työaikalain soveltamisella tai soveltamatta jättämisellä on hyvin monenlaisia kerrannaisvaikutuksia ja virheellinen tulkinta voi johtaa esim. pienen yrityksen valtaviin vaikeuksiin.

Perustelujen mukaan perheenjäsenyys työnantajaan voitaisiin katsoa tilanteeksi, jossa työntekijän itsenäisen aseman perusteella työaikaa ei määritellä eikä valvota ja työntekijä voi itse päättää työajastaan. Oikeushenkilölläkin voisi tämän mukaan olla perheenjäseniä.

Yleisluontoinen soveltamisalapoikkeuksia koskeva säännös tekee valvonnasta aina vaikeampaa, esim. eri kulttuurien sukulaisuussuhteet.

**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:**

Ehdotuksen 2 momentin tarkoittama mahdollisuus riittävään palautumiseen jää varsin tulkinnanvaraiseksi. Säännöksen toteutumisen valvontaa vaikeuttaa lisäksi vielä se, ettei matka-aikaa merkitä työaikakirjanpitoon. Tilannetta selkeyttäisi se, että matka-ajan ja seuraavan työvuoron alkamisen välinen aika määriteltäisiin.

**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:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Säännös antaa suuren vapauden sopia varallaolon ehdoista. Työsuojeluviranomainen toteaa käytännön kokemusten puoltavan sitä, että sopimuksen pitäisi oikeusvoimaa saadakseen olla kirjallisessa tai muuten todisteellisessa muodossa, kuten esimerkiksi ehdotuksen 11 §:ssä.

Vapaa-ajan käyttöä koskevan kohtuuttoman haitan määrä on edelleen vaikea tulkintakysymys, johon esityksestä tai sen perusteluista ei saa tulkinta-apua. Käytännön ongelmia vähennettäisiin, mikäli edes lain perusteluissa jollakin tavalla suhteutettaisiin varallaoloajan ja työajan suhdetta.

### **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:**

Säännös ei edelleenkään antaisi valvonnan kannalta vastausta kuinka paljon ja miten saldoa voi leikata vapaata antamalla. Niin ikään ehdotettu säädös ei anna vastausta yleisesti käytössä olevaan saldon leikkaantumiseen määräajoin tarkastelujakson lopussa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Joustotyöajasta sovittaessa olisi sovittava myös työntekopaikan rajoista, mikä tulisi lisätä luetteloon.

Ajasta ja paikasta riippumattomuutta pitäisi avata lakitasolla lisää. Muulta osin 1. virke on hieman kehäpäätelemäinen; joustotyöajasta voidaan sopia, jos on sovittu tietyistä asioista (...työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrätä työntekopaikastaan sekä työaikansa sijoittelusta 12 §:ssä säädettyä laajemmin). Tuo ajasta ja paikasta riippumattomuus ja toisaalta vaatimus työntekijän vaikutusmahdollisuudesta työtuntiansa sijoitteluun pitäisi nostaa selkeämmin joustotyön kriteeriksi ja määritellä tarkkarajaisemmin, jotta tulkinta- ja rajanveto-ongelmilta valvonnassa vältyttäisiin.

Joustotyö uutena ilmiönä tulee aiheuttamaan lukuisia ennakoimattomiakin tulkintatilanteita, koska tällaisesta järjestelmästä ei ole aikaisempaa kokemusta. Valvonnassa joudutaankin toistuvasti tulkitsemaan sitä, sovelletaanko työaikalakia ylipäätään. Tämän lisäksi nyt tulee uusia tulkintavaikeuksia joustotyötä koskevista mahdollisuuksista ja sopimuksista. Esityksen kaltainen tarkkarajaisuuden puute tuottaa oikeudellista epävarmuutta myös työsuhteen molemmille osapuolille.

**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:**

Järjestäminen ja sopiminen ovat eri asioita. Järjestämisestä kieltäytymisen syyt on ehdotuksen mukaan perusteltava. Sopiminen on 2 momentissa kirjoitettu ikään kuin pakolliseksi, vaikka niin ei liene tarkoitettu. Sopimisesta kieltäytymisen perusteita ei ehdotuksen mukaan tarvitsisi perustella, vaikka nimenomaan sen perustelemista koskeva vaatimus olisi säännöksen valvonnan kannalta tarpeellinen.

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

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Keskimääräisen työajan osalta 2 momentin mukaan ”Yli- ja lisätyö määräytyy tasoittumisjaksokohtaisesti tai jos tämä ei ole tasoittumisjakson pituuden vuoksi mahdollista, viikkokohtaisesti.” Viikkokohtaiseen tarkasteluun johtavan tasoittumisjakson pituus pitäisi ilmaista selkeämmin, jotta valvonnassa voitaisiin arvioida ylityön kertymistä.

Joustotyössä 6 momentin mukaan ”Lisätyötä on työ, joka ei ole ylityötä”. Tarpeen olisi selvyden vuoksi lisätä ilmaus ”..säännöllisen työajan lisäksi..”

Lisä- ja ylityön valvonta joustotyössä tulisi olemaan lähes mahdotonta, koska minimissään ilmoitetaan vain päivät, jolle työ- tai vapaa-aika sijoittuu. Lisäksi työaikakirjauksilta ehdotetussa laissa ei edellytetä kuin viikon kokonaistuntien ja vapaa-ajan kirjaamista.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Kun työaika ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa, merkitsee se, viiden viikon vuosiloma pois lukien, 376 tunnin ylityömäärää vuositasolla, mikä ylittää nykyisen 330 tunnin maksimin 46 tunnilla. Työaika-suojelun kannalta tämä merkitsee taka-askelta ja lisää kuormittuneisuutta työelämässä.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Velvoite tasata työaika keskimäärin 48 tuntiin hätätyön päätyttyä edellyttäisi valvonnan mahdollistamiseksi sen määrittelyä, missä ajassa tuon tasauksen pitäisi tapahtua.

Työsuojeluviranomaiselle annetaan 2 momentissa tehtäväksi ”ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi”. Työsuojelun valvontaa määrittävät säännökset eivät kuitenkaan sisällä selkeää toimivaltaa tällaisessa tilanteessa toimimiseksi. Käytännössä toimenpiteet rajoittuvatkin siihen, että viranomaisen ilmaisee jälkikäteen mielipiteensä siitä, oliko kyseessä hätätyö vai ei. Äärimmäisenä keinona viranomaisella on mahdollista tehdä rikosilmoitus

työaikarikkomuksesta. Hätätyötilanne rajoittaa työntekijöiden vapauksia varsin paljon, koska säännöllistä työaikaa voidaan pidentää jopa kahden viikon ajan. Työsuojelun valvonta ei kykene työaikalain sanamuodosta huolimatta tarjoamaan tällaisenaan riittävää oikeusturvaa työntekijöille hätätyön väärinkäyttötilanteissa.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**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:**

Työvuoroluettelon säilyttämisvelvollisuus selkeyttää valvontaa.

Säännöksen 2 momenttiin tulisi selvyuden vuoksi lisätä viittaus työsopimuslain 1 luvun 11 §:ään.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Valvonnan kannalta hätä- ja ylityötuntien vuositason seuranta olisi edelleen tarpeen. Työaikakirjanpidosta tulisikin ilman eri laskutoimituksia näkyä hätä- ja ylityötuntien määrä tasoittumisjakson tai vuoden tasolla.

Joustotyöajasta veloitetaan ilmoittamaan ja kirjaamaan vain säännöllisen työajan tunnit, vaikka lisäksi, hätä- ja ylityötä sekä sunnuntaityötä joustotyössäkin voi syntyä. Nämä pitäisi lisätä ilmoitettaviin ja kirjattaviin tietoihin.

## 8 luku. Säännösten pakottavuus

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Työehtosopimuksella 3 momentissa mahdollistettava enimmäistyöajan ylittäminen vastannee sisällöllisesti työaikadirektiivissä tarkoitettua opt-out-mahdollisuutta. Direktiivissä asetetaan edellytyksiä / veloitteita työnantajalle rekisteristä, tietojen saatavilla olemisesta viran-omaisille sekä viranomaisten mahdollisuudesta kieltää tai rajoittaa mahdollisuutta ylittää viikoittainen enimmäistyöaika. Näistä ei esityksessä ole mitään mainintaa tai pohdintaa. Valvonnassa kertyneiden huomioiden mukaan nykyisen lain mukaiset lepoajat eivät tietyillä aloilla toteudu tai poikkeuksena olevasta vähimmäislepoajasta on tullut normaali käytäntö. On kyseenalaista, vastaako tämä niitä terveyden ja turvallisuuden suojelun periaatteita, joihin direktiivi tähtää.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Paikallisten sopimusten tulisi oikeusvoimaa saadakseen olla kirjallisia, varsinkin, jos ne ovat voimassa pidempään.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

-

## 9 luku. Erinäiset säännökset

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Yötyötä koskeva poikkeamismahdollisuus pitäisi luettavuuden parantamiseksi laittaa omaksi kohdakseen.

Lainkohdan 2 momenttiin pitäisi lisätä vaatimus siitä, että paikallinen sopimus luvan tai vapautuksen jatkamisesta tulee oikeusvoimaa saadakseen tehdä kirjallisena.

**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:**



-

Teronen Arto  
Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto

Kallioluoma Jouni  
Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto - Länsi- ja Sisä-Suomen  
aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue, muiden aluehallintovirastojen  
työsuojelun vastuualueita kuultuaan