

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 Asianajajaliiton jäsenet muodostavat suuren joukon kokeneita lakimiehiä, jotka neuvovat työsuhteen kumpaakin osapuolta ja avustavat näitä myös työaikakysymyksiä koskevissa epäselvyyksissä ja erimielisyyksissä. Tässä ominaisuudessa Suomen Asianajajaliitto ei pidä asianmukaisena ottaa kantaa siihen, miten komiteamietinnössä esitetään työsuhteeseen kuuluvien oikeuksien ja velvollisuuksien jakautuvan työsuhteen osapuolten välillä. Tämän sijaan Suomen Asianajajaliitto pitää tärkeänä, että lain sisältö ja tulkinnat käyvät lakitekstistä ja viime kädessä lain esitöistä mahdollisimman selvästi ilmi. Tämän johdosta Suomen Asianajajaliitto on arvioinut esitystä ainoastaan laki- ja lainsäädäntötekniseltä kannalta ja kiinnittänyt huomiota lain soveltamisen ja oikeusvarmuuden kannalta keskeisiin seikkoihin.

Suomen Asianajajaliitto ei myöskään ota lausunnossaan kantaa siihen, mitä merkitystä esitetyllä lakiuudistuksella olisi asianajoalan kannalta.

Työaikaa koskevat kysymykset ja niiden taustalla vaikuttavat Euroopan unionin normit muodostavat moniulotteisen ja yksityiskohtia täynnä olevan verkoston, jossa yhden osan pienelläkin muutoksella on usein vaikeasti hahmotettavia heijastusvaikutuksia muihin osiin. Tätä taustaa vasten Suomen Asianajajaliitto lausuu yleisarvionaan, että työryhmä on onnistunut uudistustyössään lakiteknisesti hyvin, erityisesti ottaen huomioon sen käytettävissä olevan ajan rajallisuus. Tämä rajallisuudesta johtunut kiire työryhmätyössä on kuitenkin epäilemättä myötävaikuttanut tiettyihin lainsäädäntötekniisiin puutteisiin, joista lausumme jäljempänä tarkemmin.

#### **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?**

-

**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:**

-

**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:**

-

**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?**

-

**Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:**

-

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Lakiehdotuksessa on usean työaikajärjestelyä koskevan työnantajan ja työntekijän tekemän sopimuksen osalta todettu, että sopimus on irtisanottavissa erikseen. Suomen Asianajajaliiton näkemyksen mukaan laista tai sen esitöistä olisi tarpeen ilmetä myös se, missä olosuhteissa varallaoloa koskeva sopimus on mahdollisesti irtisanottavissa erikseen.

**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 jaksotyöaikaa tai sitä olisi tarpeellista käyttää?**

-

**Sisältyykö säännökseen sellaisia toimintoja, joiden osalta jaksotyöaikaa 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 mahdoillistaa 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:**

Ehdotetun lain lisä- ja ylityön määritelmä vaikuttaa asiallisesti samansisältöiseltä kuin voimassa olevan lain vastaavat määritelmät. Työryhmämietinnössä ei kuitenkaan tältä osin viitata nykytilaan tai kerrota, onko nykytilaa tältä osin tarkoitus muuttaa ja jos, niin miten. Siten esimerkiksi nykyistä työaikalakia koskevan tähänastisen oikeuskäytännön merkitys ehdotettua lakia tulkittaessa jää epäselväksi. Suomen Asianajajaliiton näkemyksen mukaan lain esitöissä olisi syytä selventää, miltä osin ulkoasultaan aiempaa vastaavilla säännöksillä on mahdollisesti tarkoitus muuttaa voimassa olevia normeja.

Työaikalakityöryhmän mietinnössä on sivulla 121 käsitelty lisä- ja ylityön määräytymistä taulukolla, jossa on esitetty esimerkkihenkilön työskentely kahden viikon ajanjakson aikana. Se, miten taulukossa on päädytty jakamaan esimerkkihenkilön tekemä työ säännölliseen työaikaan, lisätyöhön ja vuorokautiseen ja viikoittaiseen ylityöhön, jää epäselväksi. Mikäli esimerkin taustalla on joitakin oletuksia, olisi ne Suomen Asianajajaliiton näkemyksen mukaan syytä kirjoittaa mietinnön tekstiin, jotta esimerkki olisi ymmärrettävä ja täten käyttökelpoinen käytännön työelämässä.

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:**

Työaikalakityöryhmän mietinnössä lisätyötä sivuilla 120 ja 124 käsiteltäessä viitataan nollatyösopimukseen ja tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden työsopimukseen. Tekstissä todetaan, että tietyillä edellytyksillä kaikkea tällaisilla sopimuksilla työskentelevän työntekijän tekemää työtä pidettäisiin lisätyönä. Tällainen lisätyö puolestaan edellyttää työntekijän

suostumusta, jota vaihtelevan työajan sopimuksen tehnyt työntekijä ei voi antaa pysyvästi. Korkein oikeus on toisaalta uudessa ratkaisussaan KKO 2017:37 vahvistanut aikaisemminkin (mm. tuomioissa KKO 1995:159 ja KKO 1980 II 84) voimassa olleen säännön, jonka mukaan, jos työntekijä voi kieltäytyä työnantajan tarjoamasta työstä, kutakin työjaksoa pidetään omana määräaikaisena työsuhteenaan. Suomen Asianajajaliiton näkemyksen mukaan edellä kuvatusta sääntelystä muodostuu vaikeaselkoinen tilanne. Lain käytännön soveltaja joutuu työpaikalla varsin tulkinnanvaraisilla kriteereillä muodostamaan kannan siitä, sovelletaanko työsopimuksen tietynsisältöisen työaikaehdon johdosta työsuhteessa joko vaihtelevan työajan normistoa tai määräaikaisia työsopimuksia koskevia määräyksiä tai ehkä kumpaakin niistä. Vaikeaselkoisuus luo tulkinnanvaraisuutta ja epävarmuutta, jota olisi syytä välttää.

Esimerkki:

Työntekijän A työsopimuksessa ei ole sovittu mistään vähimmäismäärästä työtä. Hänen työsopimuksessaan ei ole muuta mainintaa työajasta kuin "tarvittaessa töihin kutsuttava". Koska A:n kanssa ei ole sovittu enimmäismäärästä työtä eikä hän ole antanut suostumustaan mihinkään enimmäismäärään työtä, hänellä ei liene säännöllistä työaikaakaan vaan kaikkea hänen tekemäänsä työtä lienee pidettävä työaikalain silmissä lisätyönä.

A:n työsopimuksen työaikaehto pidettäneen nollatyösopimustyöryhmän mietinnön ja ehdotetun uuden työsopimuslain 11 §:n tarkoittamana vaihtelevana työaikaehtona. Ehdotetun uuden työaikalain 17 §:n 3 momentin mukaan A ei voi antaa pysyvää suostumusta lisätyöhön. Tästä seuraa, että A voi joka kerta kieltäytyä työnantajan kutsusta työhön.

Oletetaan, että työnantaja kutsuu A:n viikolla 1 tekemään peräkkäisinä päivinä kolme täyttä työvuoroa ja viikolla 3 samoin peräkkäisinä päivinä kaksi puolikasta työvuoroa. A hyväksyy kutsut ja tekee työn.

Korkeimman oikeuden ratkaisujen perusteella A:n viikon 1 kolme työvuoroa kestänyt työrupeama muodostaa oman määräaikaisen työsuhteensa, samoin kuin hänen viikon 3 kaksi työvuoroa kestänyt työrupeamansa. Työsopimusta, jonka perusteella A:lle on muodostunut tällaiset kaksi työsuhdetta, ei enää ilmeisesti voikaan pitää työsopimuslain ehdotetun 11 §:n mukaisena vaihtelevan työajan sopimuksena. Tämä johtuu siitä, että A:lla on oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä, ja sopiessaan uudesta työrupeamasta osapuolet sopivat samalla tällä tavalla muodostuvassa lyhyessä määräaikaisessa työsuhteessa noudatettavan kiinteän työajan pituudesta.

Koska A:n kaksi työsuhdetta ovat olleet määräaikaisia, työnantajalla on pitänyt olla niille työsopimuslaissa edellytetty peruste. Jos tämä peruste on jälkikäteen arvioiden puuttunut, työsuhteita on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Tällöin työsopimuksen lakkaamista määräajan päättyessä saatetaan käsitellä työnantajan suorittamana työsopimuksen perusteettomana päättämisenä.

Työnantajalla ei myöskään ole työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaista velvollisuutta tarjota A:lle osa-aikaiselle työntekijälle tarjottavaa lisätyötä työrupeamien välisenä aikana, koska silloin A:lla ei ole voimassa olevaa työsuhdetta. Työnantajalla ei ole tätä velvollisuutta myöskään A:n työskennellessä viikon 1 aikana työsuhteessa, koska se on täysiaikainen. Työnantajalla on tämä lisätyön tarjoamisvelvollisuus vain A:n viikon 3 kaksipäiväisen työsuhteen ajan, kun hän tekee puolikkaita työvuoroja eli toimii osa-aikatyöntekijänä.

Työsopimukset, joissa on sovittu työntekijän tulevan tarvittaessa töihin, eivät ole työelämässä erityisen harvinaisia. Esimerkissä kuvattu toimintamalli lyhyiden työrupeamien tekemisestä

satunnaisten viikkojen aikana ei myöskään ole harvinainen. Esimerkistä kuitenkin ilmenee, kuinka työsuhteen osapuolten olisi pystyttävä hahmottamaan yksinkertaisessa tilanteessa varsin monitahoiset ja tulkinnanvaraiset työoikeudelliset oikeutensa ja velvollisuutensa. Asetelman monimutkaisuus johtuu vain osaltaan ehdotetuista uusista määräyksistä. Ne kuitenkin lisäävät epävarmuutta ja tulkinnanvaraisuutta tavalla, jota Suomen Asianajajaliitto ei pidä kannatettavana kenenkään työoikeuden käytännön käyttäjän ja soveltajan kannalta.

**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:**

-

## 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:**

Työaikalakityöryhmän mietinnössä käsitellään luottamusmiehen asemaa paikallisen sopimuksen osapuolena. Mietinnön sivulla 156 esitetyn mukaan luottamusmies voisi nostaa kanteen siitä, onko paikallinen sopimus, jossa hän edustaa henkilöstöä, työehtosopimuksen valtuuttavan määräyksen mukainen. Suomen Asianajajaliiton näkemyksen mukaan luottamusmiehelle ei ole annettu tällaista asemaa oikeudenkäynnin osapuolena nykyisissä prosessuaalisissa säännöksissä. Oikeudenkäynnin osapuolena luottamusmiestä koskevan ratkaisun lain- ja oikeusvoima eivät nykyään ulottune hänen ja hänen työnantajansa välistä työsuhdetta ulommas. Oikeudenkäynnin osapuolena hän myös kantaisi henkilökohtaisen vastuun oikeudenkäyntikuluista. Työehtosopimukseen perustuvissa asioissa kannevalta on ensi sijassa työnantaja- ja työntekijäliitoilla sekä työoikeudellisiin lakeihin perustuvissa asioissa työsuhteen osapuolilla, yksittäisellä työntekijällä ja työnantajalla.

Mikäli työsuhdeasioita koskevien erimielisyyksien ratkaisemisjärjestystä ja osapuolia on tarkoitus muuttaa, tulisi asiasta Suomen Asianajajaliiton näkemyksen mukaan säätää erillisellä säännöksellä eikä jättää asiaa mietinnön perusteluihin kirjatun maininnan varaan.

**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:**

-



Enne Heidi

Suomen Asianajajaliitto - Asianajaja Minna Saarelainen, Suomen  
Asianajajaliiton työoikeuden asiantuntijaryhmän pj