

## Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki

### Akavan Erityisalat AE ry:n lausunto

#### Yleistä

Onko ehdotettu uusi työaikalaki mielestänne hyväksyttävissä?

- Kyllä, pääpiirteissään
- Kyllä, eräin muutoksin
- Kyllä, mutta edellyttää perusteellista jatkovalmistelua
- Ei, nykyinen sääntely vastaa työelämän tarpeita

Yleiset kommentit esityksestä:

#### Myönteistä ehdotuksessa on mm.:

- yksi laki, jota sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla
- kotona tehdyn työn ja etätöiden lukeminen työajaksi
- työaikapankkisäätely

Ehdotuksessa on useita paikallisen sopimisen malleja (11 §, 12 § ja 13 § sekä 14 §:n työaikapankki), joilla lisätään joustavuutta sekä työnantajan toiminnan että työntekijöiden näkökulmasta. Näiltä osin uudistus täyttää sille asetetut tavoitteet edellyttäen, että näitä eri malleja käytetään jatkossa työpaikoilla vastuullisesti. Mallien toimivuus edellyttää, että henkilömitoitus on kunnossa ja myös hyvää perehtymistä työpaikkatasolla. Mallien käytännön toimivuus edellyttää lisäksi ehdotetun sääntelyn tarkentamista tässä lausunnossa todetuilta osin.

#### Kirjoitusasu

Lakiehdotus on kirjoitusasultaan osin epäselvä, kuten 2 §:n soveltamispoikkeuspykälä, ja osin monimutkainen. Tämä on ongelmallista käytännön soveltamista ajatellen.

Esimerkiksi joustotyötä on käsitelty seuraavissa kohdissa: Malli löytyy 13 §:stä. Joustotyöaika koskevia kohtia löytyy lisäksi 2 §:n soveltamisalapoikkeuksia koskevan kohdan perusteluista, 16.6 § (ylityö, joka joustotyöajassa olisi poikkeuksellista), 22 § (työsopimuksen päätyminen kesken tasoittumisjakson), 25.1 §:stä (vuorokausilevon pituus), 29 § (työajan tasoittumissuunnitelma), 30.3 §:stä (joustotyöaika ja työvuoroluettelo), 32.2 § (työaikakirjanpito joustotyössä) ja 34.2 § 4-kohta

(poikkeaminen työehtosopimuksella, joustotyöajan käyttöalan rajoittaminen) sekä 38 § (poikkeaminen työehtosopimuksella eli ns. kiinteä korvaus).

Käytännön soveltamista varten säännösten sisältöä ja kirjoitusasua on tarkennettava ja selkiytettävä.

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?

Asiantuntijatyön tekeminen on kasvanut ja kasvaa edelleen. Asiantuntijatyö on tavanomaista työtä suomalaisilla työmarkkinoilla, joten tämän työn työsuojelutarpeille on myös käytännön tarve. Vaikutusarvioinnista ei ilmene, kuinka moni työntekijä jäisi ehdotetun lain ulkopuolelle ja kuinka moni olisi joustotyöajan piirissä. Tältä osin ehdotuksen vaikutukset on käsitelty riittämättömästi, huomioiden myös 2 §:n 1 momentin 2-kohdan kirjoitusasun epämääräisyys, ja sen ja 13 §:n joustotyöajan päällekkäisyys. Esityksessä ei ole arvioitu ehdotusten vaikutusta asiantuntijatyön työsuojelun tasoon. Esitysten pohjalta on vedettävissä johtopäätös, jonka mukaan asiantuntijatyöhön esitetään työaikajousten kautta nykyistä matalampaa työaika-suojelua, vastoin työaika-direktiiviä. Jatkovalmistelussa näihin kysymyksiin on kiinnitettävä huomiota.

Lain kirjoitusasun epämääräisyys ja sääntelyehdotusten monimutkaisuus aiheuttaa monitulkintaisuutta, mikä vaikeuttaa käytännön soveltamista.

Työaika-direktiiviä vastaavasti työaikalain mukaista laskennallista vuosityöaika esitetään pidennettäväksi nykyisestä 2250 tunnista 2304 tuntiin. Pidennys on 54 tuntia. Tämä ei käy ilmi pykäläehdotuksesta vaan perusteluista. Vuosityöaika voisi jatkossa pidentyä ehdotusta vastaavaksi, kattaen säännöllisen työajan lisäksi lisä-, yli- ja hätätyön sekä aloittamis- ja lopettamistyön. Akavan Erityisalojen jäsenkunnasta 84 %:ia on naisia. Ehdotus on omiaan johtamaan työtuntien määrän kasvuun. Tässä yhteydessä ei ole tarkasteltu ehdotettua lepoaikoja koskevaa sääntelyä ja niiden vaikutuksia. Jatkotyössä vaikutusarvioinnissa on kiinnitettävä huomioita laajojen työaikajousten sekä laskennallisen vuosityöajan lisäyksen vaikutuksiin työ- ja yksityiselämän yhteensovituksessa, myönteiset ja kielteiset vaikutukset huomioiden ja työntekijöiden työaika-suojelun näkökulmasta.

Vaikutusarvioinnissa ei ole käsitelty työaikajousten ja niitä koskevien lisä-, ylityö- ja sunnuntaityötä koskevien säännösmuutosten vaikutuksia työnantajien henkilöstökuluihin, joissa ennakoimme säästöjä, ja työntekijöiden kokonaisansioihin, joissa ennakoimme alenemaa.

Mitkä ovat sellaisia vaikutuksia, joita esityksessä tulisi analysoida tarkemmin?

Matkustusajan vaikutusta työntekijöiden terveyteen on analysoitava enemmän, mukaan luettuna yöaikaan ajoittuva matkustaminen.

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

Monitulkintaisuus lisää työnantajan hallinnollista taakkaa. Työnantajalla on tulkintaetuoikeus, ja hänen tulkintansa on voimassa, kunnes tuomioistuin on ratkaissut asian. Työntekijän näkökulmasta on kysymys epävarmuustekijästä.

Teknisten järjestelmien vaikutuksia työnantajan hallinnollisen taakan hallinnassa on käsiteltävä jatkovalmistelussa.

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

Muut vaikutusarviointiin liittyvät kommentit:

## 1 Luku Soveltamisala

### 1 § Yleinen soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemään työhön sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993).

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan, jollei toisin säädetä. Samoin, mitä tässä laissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

### 2 § Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta, lukuun ottamatta sen 15 §:n 3 ja 4 momenttia:

1. työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena;
2. työhön, jossa työntekijän itsenäisen aseman tai työtehtävien luonteen perusteella työaika ei mitata tai määritellä ennalta ja työntekijä voi itse päättää työajastaan;
3. työhön, jossa noudatettavasta työajasta säädetään erikseen;
4. rajavartiolaitoksen virkamiesten työhön.

Tämän lain 24 §:n 1 ja 2 momentin ja 25 - 28 §:n säännöksiä ei sovelleta moottoriajoneuvon kuljettajan työhön, jota koskee tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annettu neuvoston asetus (ETY) n:o 561/2006.

Tätä lakia ei sovelleta sellaiseen opetushenkilöstöön, jolla on työn luonteen vuoksi oikeus päättää olennaisesta osasta työajastaan ja jolle on 34 §:ssä tarkoitettulla sopimuksella tai

vastaavalla tavalla turvattu vähintään tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaan vastaava suoja.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

## **2 § Poikkeukset soveltamisalasta**

Poikkeukset työaikalain soveltamisalaan on todettu 2 §:ssä. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisi mm. työ, jossa työntekijän itsenäisen aseman tai työtehtävien luonteen perusteella työaika ei mitata tai määritellä ennalta ja työntekijä voi itse päättää työajastaan. Kirjoitusasu on nykytilaa epämääräisempi tämän 2 §:n 1 mom. 2-kohdan ja myös kohdan kanssa päällekkäisen 13 pykälän osalta.

Perusteluissa todetaan, että arviointi tehtäisiin työntekijän itsenäisen aseman tai hänen tehtäviensä luonteen perusteella. Kohdan soveltuminen ei kuitenkaan estyisi sen vuoksi, että työntekijän työ sopimukseen on merkitty työaika koskeva ehto, jos työntekijän asema tai työtehtävät ovat itsenäiset. Lisäksi todetaan, että säännöksen soveltaminen ei edellyttäisi, että työntekijä voisi aina päättää kaikesta työajastaan itsenäisesti. Soveltamisalapoikkeuksen piirissä ovat myös tehtävät, jotka jäisivät työaikalain ulkopuolelle erityisesti työtehtävien luonteen perusteella. Työntekijän asema organisaatiossa ei välttämättä olisi merkityksellinen, vaan kyse olisi poikkeuksellisista tehtävistä, jolla on itsenäinen luonne. Tällöin työnantaja vain yksittäistapauksessa työnjohto-oikeuden perusteella määrittelee työn toteuttamisajankohdan ja työntekijä voi itse päättää siitä.

Asiantuntijatehtäville on ominaista mm. itsenäisyys ja vastuullisuus. Näissä tehtävissä toimivat pystyvät tavallisesti ainakin jossain määrin vaikuttamaan työajan sijoitteluun tai työn toteuttamisajankohtaan, huomioiden tässä myös työsuhteen ulkopuolisten tahojen, esimerkiksi asiakkaiden ja yhteistyökumppanien asettamat aikataulut. Soveltamisalapoikkeus supistaa huomattavasti työaikalain soveltamisalaa erityisesti asiantuntijatehtävissä toimivien osalta. Säännöstä ja perusteluja on täsmennettävä niin, että asiantuntijatyö on yksiselitteisesti aina työaikalain soveltamisen piirissä.

Lähtökohtaisesti keskijohto on työaikalain soveltamisen piirissä. Eesityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että erityisesti suurissa organisaatioissa yksittäiset keskijohdon työntekijät voisivat jäädä työaikalain ulkopuolelle, jos työntekijän itsenäisen aseman ja työtehtävien luonteen perusteella työaika ei määritellä ja työntekijä voi itse päättää työajastaan, jolloin kyseessä olisi 2 §:n 1 momentin 2-kohdan soveltamispoikkeus.

Keskijohdon osalta poikkeussäännöksestä ei käy yksiselitteisesti ilmi, milloin keskijohtoon kuuluva olisi työaikalain soveltamisen piirissä ja milloin sen ulkopuolella. Säännöstä ja perusteluja on täsmennettävä niin, että keskijohtoon kuuluvat ovat aina työaikalain piirissä.

Ehdotuksen soveltamisalapoikkeukset ovat sen merkittävin epäkohta. Esitetty avoin sanamuoto ja perustelut mahdollistavat käytännössä soveltamisen, jonka vuoksi työaikalain ulkopuolelle jäävien töiden määrä todennäköisesti kasvaa huomattavasti voimassa olevaan lakiin nähden. Tämä ei ole tavoiteltavaa mm. työaikasuojeilullisista syistä.

2 §:n 1 mom. 2-kohdan säännöstä on täsmennettävä niin, että asiantuntijatyö ja keskijohdon työ on aina yksiselitteisesti työaikalain soveltamisen piirissä. Poikkeuksen piirissä voivat olla vain ne työntekijät, joilla ei ole lainkaan ennalta määriteltyä työaika ja joiden työaika ei valvota ja joilla on

tosiasiallisesti itsenäinen mahdollisuus päättää työajasta ja sen sijoittumisesta työnantajan tai työsuhteen ulkopuolisten tekijöiden rajoittamatta.

Painotamme tässä yhteydessä myös työttömyysturvalain muuttamista huomioimaan työajan sijoittelussa ja työntekopaikassa tapahtuneet muutokset; työnantajan direktio toteutuu asiantuntijatyössä tavallisesti muutoin kuin työnantajan työpaikalla tapahtuvan välittömän työnjohdon kautta.

Lisäksi, 2 §:n 1 momentin 2-kohdan ja 13 §:n joustotyöajan soveltamisala on päällekkäinen. Joustotyöaikaa sovelletaan vaativassa asiantuntijatyössä. Pääasiallisena soveltamisalana olisi tietotyö, jonka ydinsisältönä on tiedon vastaanottaminen ja käsittely sekä uuden tiedon tuottaminen.

Perustelujen pohjalta epäselväksi jää, millä kriteereillä määrittely 2.1 §:n 2-kohdan ja 13 §:n soveltamisen piirissä oleviin käytännössä yksittäistapauksissa tehdään. Perusteluja on tältä osin täsmennettävä ja täydennettävä.

## **2 § 1 mom:ssa todetaan, että ”Tätä lakia ei sovelleta, lukuun ottamatta sen 15 §:n 3 ja 4 momenttia”:**

Ehdotuksen yksityiskohtaisissa perusteluissa on ristiriita em. alleviivatun kohdan ja lyhennettyä työaikaa koskevan 15 §:n yhteydessä todettujen perustelujen välillä.

2 §:n kohdalla yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan että -- ei sovelleta, ”lukuun ottamatta sen 15 §:n 3 ja 4 momenttia”. Kuitenkin 15 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa on todettu, että 15 §:n lyhennettyä työaikaa koskevaa säännöstä sovellettaisiin myös sellaisiin työ- ja virkasuhteessa oleviin, jotka lain 2 §:n mukaan jäävät -- soveltamisalan ulkopuolelle. Tässä kohdassa ei siis ole 3 ja 4 momenttia koskevaa rajoitusta. Ehdotusta on selkeytettävä.

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

## **2 luku. Työajaksi luettava aika ja varallaolo**

### **3 § Työaika**

Työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Työnantajan on työaikajärjestelyin varmistettava, että työntekijälle turvataan matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Ehdotuksen mukaan työaikaa olisi työhön käytetty aika riippumatta siitä, missä työ tehdään. Työajan määritelmä ei ole paikkasidonnainen, minkä vuoksi työntekijän kotona etätyönä tai työmatkan aikana tekemä työ on työaikaa. Tämä on myönteinen muutos.

Perustelujen mukaan matkustamiseen käytetty aika olisi työaika mm. silloin, kun työntekijä matkan aikana tekee työnantajan määräämiä tehtäviä. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työntekijä suorittaa matkustamisen aikana esimerkiksi työnantajan määräämiä tehtäviä, jolloin kyseessä olisi työaika.

Perustelut jättävät epäselväksi mm. sen, onko työmatkustamisen aikana mm. etäyhteyden kautta tai sähköpostilla tehty tavanomaisiin tehtäviin kuuluva työ työajaksi luettavaa, vai onko edellytyksenä, että työnantaja nimenomaisesti määrää työn tehtäväksi tai asiasta sovitaan erikseen. Tässä todetun työn tulee olla työaika. Perusteluja on tältä osin tarkennettava.

Työajan ulkopuolisen matkustusajan osalta ehdotuksessa todetaan, että työaikajärjestelyin on varmistettava, että työntekijälle turvataan mahdollisuus riittävään palautumiseen. Kirjaus on mielestämme riittämätön.

Esitämme seuraavia vaihtoehtoja asian ratkaisemiseksi:

1 matkustamiseen käytetyn ajan tulee olla työaika, tai

2 matkustamisajalta suoritetaan yksinkertainen tuntipalkka, tai

3 matkustamiseen on saatava työntekijän suostumus kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyeksi ajaksi kerrallaan kuten ylityössä, joten tällaista suostumusta ei voida pyytää työ sopimusta tehtäessä, tai

4 matkajärjestelyissä huomioidaan matkustamiseen käytetyn ajan vaikutus työntekijän terveyteen, ja matkajärjestelyt tehdään tavalla, joilla minimoidaan nämä vaikutukset, tai

5 matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi. Matkustamiseen käytetty aika luetaan työajaksi arvioitaessa vuorokausilevon ja viikoittaisen vapaa-ajan täyttymistä; tai

6 matkustamiseen käytetty aika vähentää yhden suhde yhteen viikon työtuntimäärää, tai

7 matkustus aika rinnastetaan varallaoloon, tai

8 puolet matka-ajasta hyväksytään työajaksi.

Jos työnantaja on velvollinen korvamaan matkustusajan, on se omiaan johtamaan harkintaan matkustamisessa, millä on merkitystä työsuojelunäkökulmasta.

Esityksen perusteella jää epäselväksi, miten matkustus aikaa käsitellään 13 §:n joustotyöajassa. Esittämillämme vaihtoehdoilla ratkaistaisiin myös tämä kysymys.

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 työaika, mutta sitä ei myöskään laskettaisi lepoaikoihin. Miten mielestänne esim. matkustamista ja koulutusta koskevaa työaikasääntelyä tulisi kehittää?

- Nykytilaa täsmentämällä
- Ottamalla käyttöön esim. työhönsidonnaisuus aika
- Nykysääntelyä ei tarvitse tältä osin muuttaa

Voitte tarkentaa edellistä vastaustanne tähän:

#### **4 § Varallaolo**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaoloaika ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan.

Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.

Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, virkamies tai viranhaltija ei saa kieltäytyä siitä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Varallaolon käyttöala on laajentunut sekä viestinnän tehtävissä että muussa asiantuntijatyössä mm. uusien viestintämuotojen vuoksi.

Voimassa olevan työaikalain mukaisesta nk. asuntovarallaolosta suoritettava korvaus on ehdotuksesta poistettu. Nykyisin asuntovarallaolo on mahdollista vain poikkeuksellisesti. Vaikka asuntovarallaoloa ei käytettäisi, tosiasiallinen paikkasidonnaisuus voi syntyä mm. vasteaikojen tai muiden työn aloittamista koskevien määräaikojen perusteella, jolloin työntekijä on tosiasiallisesti sidottu tiettyyn paikkaan.

Varallaolokorvauksen tason määrittymistä 2 momentissa on täsmennettävä määrittelyssä käytettävillä periaatteilla, huomioiden tässä varallaolon aiheuttama sidonnaisuus. Perusteluissa on todettava, että varallaolokorvauksen tulee olla kohtuullinen.

Varallaolosopimus on oltava erikseen irtisanottavissa työsopimuksen mukaista irtisanomisaikaa noudattaen.

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

## **5 § Yleissäännös**

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Viikoittainen työaika voidaan järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana ylittämättä kahdeksan tunnin säännöllistä päivittäistä työaikaa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Ehdotuksessa ei huomioida monityösuhteisuutta, jolloin henkilö on samanaikaisesti työssä usealla työnantajalla. Tämä kasvava trendi tulee huomioida säädettävässä laissa työsuojelunäkökulma huomioiden. Esitys ei huomioi eri työnteon muotoja yhdistäviä eikä toimeksiantajistaan riippuvaisia itsensätyöllistäjiä. Tämä kasvava trendi tulee huomioida säädettävässä laissa työsuojelunäkökulma huomioiden.

## **6 § Vuorotyö**

Säännöllinen työaika saadaan järjestää vuorotyöksi. Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

## **7 § Jaksotyöaika**

Säännöllinen työaika saadaan 5 §:ssä säädetyistä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia:

1. turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä ja sekä vankeinhoidossa;
2. lehdistötyössä, toimituksellisessa radio-, televisio ja näihin rinnastuvan verkkosisällön tuottamisessa ja lähettämisessä, sekä posti- ja tietoliikennepalveluissa;
3. varhaiskasvatuksesta annetussa laissa tarkoitettussa perhepäivähoidossa, yötyötä edellyttävissä muissa varhaiskasvatuspalveluissa sekä pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali- ja terveystyöpalveluissa;
4. henkilö- ja tavarankuljetuksissa sekä aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustehtävissä;
5. maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä;
6. meijeritoiminnassa;
7. majoitus-, ravitsemis- sekä kulttuuripalveluissa;
8. edellä kohdissa 1-7 tarkoitettuihin tehtäviin ja toimintoihin kiinteästi liittyvissä tukitoiminnoissa.

Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi voidaan säännöllinen työaika 1 momentissa säädetyistä ajanjaksoista poiketen järjestää niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana enintään 240 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa kummankaan kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 128 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88 tuntia.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Yksityiskohtaisia perusteluja on täsmennettävä kulttuuripalvelujen osalta siltä osin, mitä niillä tässä yhteydessä tarkoitetaan, huomioiden museoala. Näissä palveluissa jaksotyöaika käytettäessä on erikseen todettava tämän työaikamuodon käytöstä vain silloin, kun työntekijän työtehtävät tätä tosiasiasa edellyttävät, eikä yleisesti. Koska kysymyksessä on poikkeus yleistyöajasta, käyttöalaa koskevan tulkinnan on oltava suppea.

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

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

## **8 § Yötyö**

Työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä.

Yötyötä saa teettää säännöllisesti:

1. työssä, joka saadaan järjestää 7 §:n mukaiseksi jaksotyöksi;
2. vuorotyössä;
3. huolto- ja korjaustyössä, joka on työnantajan säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi välttämätöntä;
4. työssä, jota ei voi tehdä samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa;
5. yleisten teiden, katujen, muiden liikenneväylien ja lentokenttien sekä liikennevälineiden kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä;
6. työntekijän suostumuksella leipomossa; kello viiden ja kuuden välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita;
7. apteekissa.

Muussa kuin 2 momentin 1 ja 2 kohdan mukaisessa työssä säännöllinen työaika saa yötyötä tekevällä työntekijällä olla enintään kahdeksan tuntia 24 tunnin aikana. Keskimääräistä säännöllistä työaika käytettäessä työajan tulee tasoittua kahdeksaan tuntiin käytössä olevan tasoittumisjakson aikana.

Työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä annettava tieto säännöllisesti teettämästään yötyöstä.

Jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyötä, jonka jälkeen hänelle on annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan.

Asetuksella säädettävissä tai 34 §:ssä tarkoitetulla työehtosopimuksella sovitussa erityisen vaarallisissa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin aikana, jolloin työntekijä tekee yötyötä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Yötyötä tekevällä työajan tulee lähtökohtaisesti olla lyhyempi kuin päivätyötä tekevillä, esim. 90 % päivätyötä tekevän työajasta, perusteena yötyön rasittavuus eli työsuojelusyyt. Huomiotta on jäänyt matka-ajan sijoittuminen tavallisesti yöaikaan, mikä lisää kuormittavuutta. Jatkotyössä on käsiteltävä yöaikaan sijoittuvan matkustusajan terveystaikutukset.

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

Mikä tulisi olla määräävä tekijä, joka mahdollistaa yötyön tekemisen?

### **9 § Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika**

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saa olla enintään 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana.

Jos moottoriajoneuvon kuljettajan työtä ei voida muulla tavoin järjestää tarkoituksenmukaisesti, saadaan vuorokautista työaika pidentää enintään 13 tunniksi, jos työaika ei ylitä 22 tuntia pidennetyt työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

## **4 luku. Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika**

### **10 § Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika**

Oikeudesta sopia työehtosopimuksella säännöllisestä työajasta säädetään 34 §:ssä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

## **11 § Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika**

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla, jollei työssä sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta sopimista koskevista määräyksistä muuta johdu. Säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua 40 tunniksi enintään neljän kuukauden ajanjakson aikana. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.

Sopimus saadaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaisena. Toistaiseksi voimassa oleva ja vähintään 2 viikkoa kestävä määräaikainen sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Toistaiseksi solmittu säännöllistä työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden jälkeen sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

## **12 § Liukuva työaika**

Työnantaja ja työntekijä saavat 5 §:n 1 momentista sekä työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin:

1. kiinteästä työajasta;
2. työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta;
3. lepoaikojen sijoittamisesta; sekä
4. säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaikaa lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään neljä tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia. Edellä 1 momentissa tarkoitetun ylitysten enimmäiskertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten enimmäismäärä 10 tuntia neljän kuukauden seurantajakson päättyessä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla. Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina päivinä.

Toistaiseksi solmittu liukuvaa työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan seurantajakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden jälkeen sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

## **12 § liukuva työaika ja 13 § joustotyöaika ja 25 §:n vuorokausilepo**

Liukuvan työajan käytön periaatteet on käsiteltävä henkilöstöedustusjärjestelmän ja kollektiivisen sopimisen puitteissa ja niiden on katettava kaikki liukuvan työajan käytön periaatteet, joita ei siten voida sopia yksittäisen työntekijän tasolla. Työsuojelusyistä liukuvassa työajassa ja joustotyöajassa vuorokausilevon on oltava aina työaikadirektiivin mukaisesti vähintään 11 tuntia, joten työntekijän omalla päätöksellä lepoaika ei ole lyhennettävissä ehdotettuun 7 tuntiin.

Liukuvan työajan käytön väljentäminen on omiaan johtamaan lisätyö-, ylityö- ja sunnuntaityökorvausjärjestelmän rapautumiseen, tässä huomioiden myös 16.5:ssä asetettu edellytys työnantajan nimenomaisesti ylityömääräyksestä. Työaikakorvausjärjestelmän muutokset ovat työnantajalle säästöä henkilöstökuluissa, työntekijöille kokonaisansiotason alenema; näihin ei vaikutusarvioinnissa ole kiinnitetty huomiota, joten jatkotyössä nämä vaikutukset on arvioitava.

## **13 § Joustotyöaika ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä**

Ellei työehtosopimuksessa ole nimenomaisesti toisin sovittu, työnantaja ja työntekijä saavat sopia joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä, jossa työnantaja ei välittömästi ohjaa eikä valvo työntekijää ja jossa työntekijä voi sovituiissa rajoissa määrätä työntekopaikastaan sekä työaikansa sijoittelusta 12 §:ssä säädettyä laajemmin. Sovittaessa joustotyöajasta on sovittava ainakin:

1. päivistä joille työntekijä saa sijoittaa työaika;
2. viikoittaisen vapaa-ajan sijoittamisesta;
3. mahdollisesta kiinteästä työajasta, ja
4. sovellettavasta työajasta joustotyöaikaa koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen.

Viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana ja vuorokautinen työaika ei muutoin kun tilapäisesti saa sijoittua kello 23 ja 06 väliselle ajalle.

Joustotyöaikaa koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti, ja se voidaan irtisanoa päättymään tasoittumisjakson lopussa.

2 §:n 1 mom. 2-kohdan soveltamispoikkeus ja 13 §:n soveltaminen ovat osin päällekkäisiä. Lakiehdotusta ja perusteluja on jatkovalmistelussa selkeytettävä päällekkäisyyden poistamiseksi.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

## **13 § joustotyöaika ja 29 §:n tasoittumissuunnitelma**

13 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan 2 momentin kohdalla, että keskimääräisen työajan käyttö edellyttäisi 29 §:n mukaisen tasoittumissuunnitelman laatimista. Sen sijaan 29 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että tätä ei edellytetä. Em. kohtia on täsmennettävä.

Ruotsalaisen ja saksalaisen esimerkin mukaan joustotyöajasta tulisi käyttää nimitystä luottamustyöaika.

Joustotyöajan käyttö on omiaan johtamaan työaikakorvausjärjestelmän rapautumiseen, koska siinä lisä-, ylityö- ja sunnuntaityökorvausten maksaminen on poikkeuksellista, mikä johtaa työntekijöiden ansioiden supistumiseen; työnantajalle kysymys on säästöistä henkilöstökuluissa. Jatkovalmistelussa näitä vaikutuksia on arvioitava.

Ehdotuksen mukaan liukuvassa työajassa ja joustotyöajassa vuorokausilepo voisi olla EU:n työaikadirektiivin edellyttämän vähintään 11 tunnin sijasta työntekijän omalla päätöksellä 7 tuntia. Työsuojelusyistä liukuvassa työajassa ja joustotyöajassa vuorokausilevon on oltava vähintään 11 tuntia.

Joustotyösopimuksen irtisanomisaikaa ei ole esityksessä määriteltä; määriteltä on vain se, että sopimus on irtisanottavissa päättymään tasoittumisjakson lopussa molemmin puolin. Joustotyösopimuksen irtisanomisajan kesto on määriteltävä jatkovalmistelussa ja niin, että se on kohtuullinen.

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

#### **14 § Työaikapankki**

Työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Jos työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä työaikapankista tai muusta sisällöltään vastaavasta järjestelystä, työnantaja ja työntekijä voivat sopia työaikapankin käyttöönotosta.

Työntekijän kutakin kertaa varten tai määrätyksi lyhyehköksi määräajaksi antamalla suostumuksella työaikapankkiin voidaan siirtää:

- 1) aikaa, jota työntekijä tekee säännöllisen työajan lisäksi;
- 2) liukuvaan työaikajärjestelmään kertyneitä työtunteja;
- 3) lakiin tai sopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuuksia sen jälkeen kun ne on ensin muutettu aikamääräiseksi; kulukorvauksia tai korvausluonteisia saatavia työaikapankkiin ei saa siirtää, eikä rahamääräistä etuutta sen jälkeen, kun se on eräännytynyt maksettavaksi.

Siirrettäessä edellä 2 momentissa säädettyjä eriä työaikapankkiin niiden lakiin tai sopimukseen perustuvat vapaan antamista tai edun eräänntymistä koskevat ehdot korvaantuvat työaikapankkijärjestelmän ehdoilla.

Työaikapankin käyttöönotosta on sovittava kirjallisesti. Sopimuksessa on sovittava ainakin:

1. mitä eriä työaikapankkiin voidaan siirtää;
2. säästämisrajoista; työaikapankkiin säästettävä aika ei saa kuitenkaan ylittää kuuden kuukauden työaikaa vastaavaa määrää;
3. työaikapankin lakkaamisesta ja lakkaamishetkellä työaikapankissa olevien erien korvaamisesta.

Työaikapankkia koskevassa sopimuksessa on sovittava lisäksi vapaan käyttämisen

periaatteista. Jos muusta ei ole sovittu, työntekijällä on oikeus saada työaikapankkiin kertynyttä vapaata vähintään kaksi viikkoa vuodessa. Työnantajan on työntekijän vaatimuksesta annettava vapaa seuraavan kuuden kuukauden aikana. Työnantajan määrätessä vapaan ajankohdan työntekijällä on oikeus vaatia korvauksen suorittamista rahassa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Lakiin perustuva työaikapankki on tarkoituksenmukainen työajan tasausjärjestely sekä työnantajan että henkilöstön näkökulmasta.

Lakiehdotuksen perustelut on kirjoitettu epätäsmällisesti sen osalta, onko kyseessä kollektiiviseen vaiko työntekijäkohtaiseen päätöksentekoon perustuva järjestely ja miltä osin.

Ehdotusta ja yksityiskohtaisia perusteluja on täsmennettävä niin, että työaikapankin perustamisesta on sovittava kollektiivisesti ja kukin työntekijä päättää, haluaako käyttää työaikapankkia jouston välineenä.

Mm. työnantajan hallinnollisen taakan vähentämisen ja henkilöhallinnollisten käytäntöjen yhdenmukaisuuden vuoksi työaikapankkivapaan pitämisestä on säädettävä kuten säästövapaan pitämisestä vuosilomalain 27.3:ssa: työaikapankkivapaa on annettava työntekijälle hänen määräämään ajankohtana, ja hänen pyynnöstään yhdenjaksoisena.

Jatkovalmistelussa on käsiteltävä työaikapankin saldon käyttö työnantajan harkitessa lomauttamista: Työaikapankin työaikasaldoa ei voida käyttää lomautustilanteessa niin, että ensin käytetään pankkivapaan saldot ja sitten lomautetaan.

Työaikapankkisaatavia koskevaa 40.3:n vanhentumissäännöstä on selkiytettävä niin, että työaikapankkiin säästetty erä ei vanhene palvelussuhteen kestäessä ja palvelussuhteen päättyessä kanneaika on kaksi vuotta palvelussuhteen päättymisestä.

### **15 § Lyhennetty työaika**

Työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen säädetään työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä. Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitettu osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Työnantajan on kieltäytyessään 1 ja 3 momentin mukaisen osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä syyt.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Jatkovalmistelussa säännöstä on tarkennettava niin, että vahvistetaan työntekijän oikeutta osa-aikatyöhön, kuten työsopimuslain osittaisen hoitovapaan säännöksessä ja opintovapaalaissa on todettu. Tämä vahvistaa työsopimusosapuolten yhdenvertaisuutta.

2 §:n kohdalla yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan että -- ei sovelleta, ”lukuun ottamatta sen 15 §:n 3 ja 4 momenttia”. Kuitenkin 15 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa on todettu, että 15 §:n lyhennettyä työaika koskevaa säännöstä sovellettaisiin myös sellaisiin työ- ja virkasuhteessa oleviin, jotka lain 2 §:n mukaan jäävät -- soveltamisalan ulkopuolelle. Tässä kohdassa ei siis ole 3 ja 4 momenttia koskevaa rajoitusta. Ehdotusta on selkeytettävä.

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

### **16 § Lisä- ja ylityö**

Lisä- tai ylityö edellyttää työnantajan aloitetta.

Vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää 8 tuntia vuorokaudessa. Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä. Jos on sovittu 40 tuntia lyhyemmästä viikkotyöajasta, lisätyötä on työvuoroluettelon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Käytettäessä keskimääräistä säännöllistä työaika ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluettelon merkityn 40 viikkotuntiin tasoittuvan säännöllisen työajan lisäksi. Silloin kun keskimääräisen työajan on sovittu tasoittuvan alle 40 tuntiin viikossa, lisätyötä on työvuoroluettelon merkityn työajan lisäksi tehty työ keskimäärin 40 viikkotuntiin saakka. Yli- ja lisätyö määräytyy tasoittumisjaksokohtaisesti tai jos tämä ei ole tasoittumisjakson pituuden vuoksi mahdollista, viikkokohtaisesti.

Jaksotyössä ylityötä on työ, joka ylittää 7 §:n mukaisen säännöllisen enimmäistyöajan. Jos on sovittu 7 §:ssä säädettyä lyhyemmästä säännöllisestä jaksokohtaisesta työajasta, lisätyötä on työ, joka ylittää sovitun säännöllisen työajan ylittämättä 7 §:n mukaista jaksokohtaista enimmäismäärää.

Edellä 12 §:n mukaisessa liukuvassa työajassa vuorokautista ylityötä on työnantajan nimenomaisesti määräyksestä tehty työ, joka ylittää 8 tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisen vapaapäivänä ja joka ylittää 40 tuntia olematta vuorokautista ylityötä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Edellä 13 §:n mukaisessa joustotyöajassa vuorokautista ylityötä on työnantajan nimenomaisesta määräyksestä tehty työ, joka ylittää 8 tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä työn olematta vuorokautista ylityötä. Lisätyötä on työ, joka ei ole ylityötä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Pykälän 5 momentin mukaan liukuvassa työaikamuodossa ylityön edellytykseksi on asetettu työnantajan nimenomainen määräys, mikä tiukentaa ylityön edellytyksiä. Lisäksi perustelujen mukaan liukuvassa työaikajärjestelmässä ylityötä voi syntyä vain, jos molemmat osapuolet mieltävät kysymyksessä olevan ylityönä teetettävä työ. Työntekijän kannalta oikeudellinen epävarmuus lisääntyy, mikäli ylityön syntyminen on riippuvaista siitä, onko myös työnantaja mieltänyt kyseessä olevan ylityön vaiko ei. Ehdotettua kohtaa on muutettava niin, että työnantajan nimenomaisen määräyksen sijasta ylityön edellytykseksi asetetaan nykyisin mukaisesti työnantajan aloite tai lupa.

### **17 § Työntekijän suostumus**

Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa ylityöhön määrätyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työ sopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluettelon merkittynä vapaapäivinä.

Jos työntekijän työ sopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työ sopimuslain 1 luvun 11 §:ssä säädetyllä tavalla, työnantaja saa työvuoroluettelon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella. Suostumuksen saa antaa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos siitä on sovittu työ sopimuksella tai työntekijä on antanut siihen suostumuksensa. Suostumusta ei kuitenkaan tarvita, jos työtä laatusa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja voi ilman työntekijän erikseen antamaa suostumusta teettää työtä, joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa tai joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa (aloittamis- ja lopettamistyö). Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa.

Sopiessaan 4 §:ssä tarkoitetusta varallaolosta työntekijä antaa samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija ei saa kieltäytyä siitä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

### **18 § Työajan enimmäismäärä**

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia tasoittumisjakson pituudesta säädetään 34 §:ssä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikadirektiiviä vastaavasti työaikalain mukaista laskennallista vuosityöaikaa esitetään pidennettäväksi nykyisestä 2250 tunnista 2304 tuntiin. Pidennys on 54 tuntia. Tämä ei käy ilmi pykäläehdotuksesta vaan perusteluista. Vuosityöaika voisi jatkossa pidentyä ehdotusta vastaavaksi, kattaen säännöllisen työajan lisäksi siis lisä-, yli- ja hätätyön sekä aloittamis- ja lopettamistyön. Ehdotus on omiaan johtamaan työtuntien määrän kasvuun etenkin, koska tässä yhteydessä ei ole tarkasteltu ehdotettua lepoaikoja koskevaa sääntelyä. Jatkovalmistelussa kokonaisuutta on tarkasteltava työntekijöiden työaikasuojelun näkökulmasta.

### **19 § Hätätyö**

Työnantaja saa teettää hätätyötä, kun ennalta arvaamaton tapahtuma uhkaa johtaa hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen tai on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen. Hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan. Hätätyössä saa poiketa siitä, mitä 8, 17 ja 24 - 27 §:ssä säädetään. Hätätyön päätyttyä työaika on kuitenkin tasoitettava enintään 18 §:ssä säädettyyn enimmäismäärään ja työntekijälle on annettava korvaava lepoaika 25 §:n 3 momentissa ja 28 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla.

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Työnantajan on varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle tai jos tällaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tai luottamusvaltuutetulle taikka muulle työntekijöiden edustajalle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

### **20 § Lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä ja kansallisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksettava korvaus**

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

Vuorokautisesta ylityöstä on maksettava kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla ja niitä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.

Työn jatkuttua jaksotyössä koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson on 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta maksettava 50 prosentilla ja näitä

seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Jos säännöllinen työaika perustuu poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta 34 §:n 3 momentin 1 virkkeen nojalla tehtyyn työehtosopimukseen tai 39 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun poikkeuslupaan, on sopimuksessa tai luvassa mainittava perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan.

Sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä tehdystä työstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos tehty työ on samalla ylityötä, on siitä suoritettava myös 2 ja 3 momentin mukaan määräytyvä ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

### **21 § Lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn korotusosan antaminen vapaa-aikana**

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka sekä sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn korotusosa voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä 20 §:ssä säädetään.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä-, yli- tai sunnuntaina taikka kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Jos työnantaja ja työntekijä eivät sovi vapaan ajankohdasta, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että vapaa-aika siirretään 14 §:ssä tarkoitettuun työaikapankkiin tai yhdistetään vuosilomalain (162/2005) 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

### **22 § Työsopimuksen päättymisen kesken tasoittumisjakson**

Jos työaika on tämän lain nojalla järjestetty tai sovittu keskimääräiseksi tai jos on sovittu liukuvasta työajasta taikka joustotyöajasta ja työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

Edellä 1 momentissa säädetyllä tavalla on vastaavasti korvattava myös lisätyö.

Jos keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia tai tätä lyhyempää sopimukseen

perustuvaa säännöllistä työaikaa lyhyempi, on työnantajalla oikeus vähentää vastaava määrä työntekijän palkasta.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

### **23 § Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen**

Jos työntekijän palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, lasketaan tunnilta suoritettava palkka jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä.

Jos palkkaukseen sisältyy luontoisetuja, ne on otettava huomioon tässä pykälässä tarkoitettua palkkaa laskettaessa. Säännöllisen työajan ansioon ei lueta työntekijän työsuorituksesta riippumattomasti enintään kaksi kertaa vuodessa suoritettavaa voitto- tai muuta vastaavaa palkkiota.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen voidaan sopia tunnilta suoritettavan palkan laskemisesta siten, että säännöllisen työajan ansio jaetaan vuotuisesta säännöllisestä työajasta lasketulla keskimääräisellä jakajalla tai muulla jakajalla, joka keskimäärin vastaa 1 momentissa säädettyjä perusteita.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

## **6 Luku. Lepoajat**

### **24 § Päivittäiset tauot**

Jos työntekijän vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika on kuutta tuntia pidempi, eikä työntekijän työpaikalla ole ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä tauko, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Taukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun. Työehtosopimuksen estämättä työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta tauosta. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä tauko kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Jos työaika vuorotyössä tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä tauko tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

## **25 § Vuorokausilepo**

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Jaksotyössä vuorokausilepo voidaan työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Työnantaja ja työntekijöiden luottamusmies tai jos tällaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutettu tai luottamusvaltuutettu taikka muu työntekijöiden edustaja voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella seitsemään tuntiin, jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää seitsemään tuntiin myös sovellettaessa liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa. Vuorokausilepo on annettava keskeytymättömänä varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta.

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä työntekijän lepoaika voidaan lyhentää viiteen tuntiin enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan:

- 1) kun työntekijän työvuoro muuttuu 6 §:ssä säädetyllä tavalla;
- 2) jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa;
- 3) jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan;
- 4) kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi;
- 5) tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä;
- 6) turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi; tai
- 7) työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Työntekijälle on annettava 1 tai 2 momentissa tarkoitettua lyhennettyä vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle. Korvaavaa vuorokausilepoa ei kuitenkaan tarvitse antaa silloin, kun liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa noudattava työntekijä on itse päättänyt vuorokausileponsa lyhentämisestä 1 momentissa tarkoitettulla tavalla.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työsuojelusyistä liukuvassa työajassa ja joustotyöajassa vuorokausilevon on oltava aina työaikadirektiiviä vastaavasti vähintään 11 tuntia.

Mitä vaikutuksia näette muutoksilla olevan erityisesti jaksotyössä?

## **26 § Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo**

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 10 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona.

Kuljetustehtävän vaatiessa saadaan 1 momentissa tarkoitettu vuorokautinen lepoaika lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi kaksi kertaa seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksona.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

## **27 § Viikoittainen vapaa-aika**

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tuntia kestävästä keskeytymättömästä vapaa-ajan. Vapaa-aika on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia seitsemän päivän jakson aikana.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia seitsemän päivän jakson aikana. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Viikoittaista vapaa-aikaa ei kuitenkaan tarvitse antaa työntekijälle, jonka vuorokautinen työaika on enintään kolme tuntia. Tällöin työntekijälle on annettava vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa kerran seitsemän päivän aikana.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

## **28 § Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen**

Jos työnantaja tarvitsee toiminnan jatkuvuuden ylläpitämiseksi työntekijää tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan tai jos työn tekninen laatu tai työn järjestelyyn liittyvät syyt eivät salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, voidaan poiketa siitä, mitä 27 §:ssä säädetään.

Viikoittaisen vapaan aikana työhön käytetty aika on korvattava työntekijälle mahdollisimman pian, viimeistään kuitenkin kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä vapaa-aikaa vastaavalla ajalla. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla mahdollisten yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen 23 §:ssä tarkoitetun ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

## **7 luku. Työaika-asiakirjat**

### **29 § Työajan tasoittumissuunnitelma**

Työnantajan on muussa kuin 12 ja 13 §:n mukaisessa työssä ennakolta laadittava suunnitelma työajan tasoittumisesta, jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi. Suunnitelmasta on ilmentävä vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika. Tasoittumissuunnitelma on laadittava vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumissuunnitelmaa työnantajan on varattava luottamusmiehelle tai jos tällaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetulle tai

työntekijöiden muulle edustajalle tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

Työajan tasoittumissuunnitelman muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Joustotyöaika koskevan 13 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan 2 momentin kohdalla, että keskimääräisen työajan käyttö edellyttäisi 29 §:n mukaisen tasoittumissuunnitelman laatimista. Sen sijaan 29 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että tätä ei edellytetä. Em. kohtia on täsmennettävä.

### **30 § Työvuoroluettelo**

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 24 §:ssä tarkoitettujen taukojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Työvuoroluetteloa laadittaessa työnantajan on työntekijän tai tämän 29 §:ssä tarkoitetun edustajan vaatimuksesta varattava tälle tilaisuus esittää mielipiteensä. Työnantajan on säilytettävä työvuoroluettelot vähintään 40 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti elleivät tiedot käy ilmi työaikakirjanpidosta.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettujen ajanjaksojen alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Jos työsuhteessa noudatetaan vaihtelevaa työaika, työntekijällä on oikeus painavasta syystä kieltäytyä työvuoroluetteloon merkityistä tunteista ilmoittamalla siitä viipymättä työnantajalle.

Työssä, jossa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele tai kun kyse on liukuvasta työajasta tai joustotyöajasta, työvuoroluettelo voidaan kuitenkin antaa toistaiseksi. Liukuvaa työaika tai joustotyöaika koskeva sopimus korvaa työvuoroluettelon silloin, kun siitä ilmenee työajan sijoitteluun sovellettavat periaatteet.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

### **31 § Henkilökohtainen ajopäiväkirja**

Työnantajan on annettava palveluksessaan olevalle moottoriajoneuvon kuljettajalle vuorokautisen työajan seuraamista varten henkilökohtainen ajopäiväkirja. Kuljettajan on pidettävä ajopäiväkirjaa siten, että siitä ilmenee työ- ja lepoaikojen sekä taukojen alkaminen ja päättymisen vuorokaudessa. Kutakin jaksoa koskeva merkintä on tehtävä ajopäiväkirjaan heti sen päätyttyä ennen seuraavan jakson alkamista. Ajopäiväkirjan sijasta voidaan käyttää ajopiirturia.

Moottoriajoneuvon kuljettajan on pidettävä ajon aikana mukanaan kuluvan viikon ja edellisen viikon viimeisen ajopäivän ajopäiväkirja. Työnantajan on säilytettävä ajopäiväkirjoja yhden vuoden ajan.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

### **32 § Työaikakirjanpito**

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korotusosat. Jos työntekijän kanssa on tehty 38 §:ssä tarkoitettu sopimus, on työaikakirjanpitoon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön sekä kansallisena juhlapäivänä tehdyn työn määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään 40 ja 41 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

Noudatettaessa 13 §:ssä säädettyä joustotyöaikaan työntekijän on palkanmaksukausittain toimitettava työnantajalle luettelo säännöllisen työajan tunneista siten, että siitä ilmenevät viikoittainen työaika ja viikoittainen vapaa-aika. Työnantaja on 1 momentista poiketen velvollinen kirjaamaan vain nämä työntekijän ilmoittamat tiedot työaikakirjanpitoon.

Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet 14 §:n mukaisesta työaikapankista, työnantajan on pidettävä työntekijäkohtaisesti kirjaa työaikapankkiin säästetyistä eristä sekä työaikapankkiin siirrettyjen erien pitämisestä vapaana.

Työntekijällä on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon itseään koskevista merkinnöistä. Työsuojeluviranomaiselle ja työntekijää edustavalle luottamusmiehelle tai luottamusvaltuutetulle tai muulle edustajalle työnantajan on pyydettäessä toimitettava jäljennös työaikakirjanpidosta, 11, 13 ja 36 §:n nojalla tehdyistä sopimuksista, 29 §:ssä tarkoitettua työajan tasoittumissuunnitelmasta ja 30 §:ssä tarkoitettua työvuoroluettelosta.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työsuojeluyistä säännöstä on muutettava niin, että työaikakirjanpitoon merkitään arvion sijasta toteutuneet lisä-, yli- ja sunnuntaityötunnit myös niiden työntekijän osalta, joiden kanssa on sovittu lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvauksen suorittamisesta kiinteänä korvauksena. Joustotyötä tekevän työntekijän osalta säännöstä on muutettava niin, että viikoittaisen työajan ja vapaa-ajan lisäksi myös mahdollinen lisä-, yli- tai sunnuntaityö merkitään työaikakirjanpitoon.

Työaikakirjanpitoa koskeva 32 §:n pykäläehdotus ja 38 §:n kiinteä korvaus: 32.4:n mukaan työsuojeluviranomaisille ja luottamusmiehelle tai muulle henkilöstöedustajalle luovutettavien tietojen ja asiakirjojen joukossa ei ole todettu 38 §:n sopimusta, joka tulisi todeta näiden luovutettavien asiakirjojen joukossa.

Niissä tapauksissa, joissa työaikakirjanpito ei vastaa todellista tehtyä työaika, säännöstä on täsmennettävä seuraavalla 5 momentilla: työnantajan laiminlyödessä työaikakirjanpidon tai sen säilyttämisen, työntekijän omat muistiinpanot erimielisyystilanteessa ovat luotettava työaikoja koskeva selvitys

## **8 luku. Säännösten pakottavuus**

### **33 § Säännösten pakottavuus**

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

### **34 § Poikkeaminen työehtosopimuksella**

Työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys voivat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 5, 7 ja 9 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Valtakunnallisilla työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä on oikeus työehtosopimuksella sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

1. 4 §:ssä varallaolosta, ei kuitenkaan varallaolon käsitteestä ja suhteesta työajaksi luettavaan aikaan;
2. 8 §:ssä tehtävistä, joissa yötyötä voidaan teettää, yötyöntekijän kahdeksan tunnin työajasta 24 tunnin aikana sekä yötyön sijoittumisesta kuitenkin siten, että se käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakson, johon sisältyy 24 – 05 välinen aika;
3. 12 §:ssä liukuvasta työajasta;
4. 13 §:n mukaisen joustotyöajan käyttöalan rajoittamisesta;
5. 14 §:ssä tarkoitetusta työaikapankista;
6. 15 §:n 2 momentissa tarkoitetun lyhennettyä työaika koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta;
7. 16 §:ssä tarkoitetusta lisä- ja ylityön määräytymisestä;
8. 20 §:ssä tarkoitetusta lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaina tehdystä työstä maksettavasta korvauksesta;
9. 21 §:ssä tarkoitetun lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaina ja kansallisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksetun korvauksen antamisesta vapaa-aikana;
10. 22 §:ssä säädetystä työsopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson;
11. 23 §:n mukaisesta lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta;
12. 24 §:ssä tarkoitetuista päivittäisistä tauoista;

13. 25 §:n 1 ja 2 momentin osalta vuorokausilevosta,
14. 26 §:n mukaisesta moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta;
15. 27 §:ssä tarkoitetusta viikoittaisesta vapaa-ajasta;
16. 28 §:n 1 momentin osalta viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeamisesta;
17. 29 §:n mukaisesta työajan tasoittumissuunnitelmasta;
18. 30 §:n mukaisesta työvuoroluettelosta.

Edellä 2 momentissa tarkoitetulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 5 §:n vuorokautisen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällöin työntekijälle on turvattava 25 §:ää vastaava korvaava lepoaika välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen. Työehtosopimuksella saadaan niin ikään pidentää 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan tasoittumisjakso kuuteen kuukauteen tai teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä enintään 12 kuukauteen. Tällöin vuosittaisen työajan tulee vastata 18 §:ssä säädettyä enimmäismäärää.

Edellä 2 momentissa tarkoitetulla työehtosopimuksella saadaan sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämistä työehtosopimuksessa määrätyillä aloilla ja tehtävissä. Enimmäistyöajan ylittävän työajan käytöstä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken työehtosopimuksessa määrättyjen edellytysten täytyessä ja siellä määrätyissä rajoissa.

Edellä 1-3 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Määräyksiä saadaan noudattaa vielä työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, jossa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on kuitenkin oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevien määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä. Ilmoitus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

Mitä tässä säädetään työnantajasta ja valtakunnallisesta työnantajayhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti asianomaiseen valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, kirkon työmarkkinalaitokseen ja ortodoksiseen kirkkokuntaan, seurakuntaan, seurakuntaliittoon ja muuhun seurakuntien yhtymään sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työmarkkinaosapuolilla on oltava toisin sopimisen oikeus työajan käsitteestä työntekijälle edullisemmin, kattaen myös matkustamiseen käytetty aika.

### **35 § Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset**

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös tämän lain 34 §:n nojalla solmittuja työehtosopimuksen määräyksiä. Määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

### **36 § Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus**

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus saadaan tehdä työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen sallimissa rajoissa ja noudattaen työehtosopimuksessa määrättyjä menettelytapamääräyksiä lukuun ottamatta työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä.

Paikallisen sopimuksen saavat tehdä työehtosopimuksessa määrätty osapuolet. Jos työehtosopimuksessa on paikallisen sopimuksen osapuoleksi määrätty luottamusmies, mutta tällaista ei ole valittu, työntekijöille on varattava tilaisuus valita keskuudestaan luottamusmies edustamaan itseään paikallista sopimusta koskevista neuvotteluista.

Säännöllisen työajan järjestelyä koskevan paikallisen sopimuksen saa työntekijöiden puolesta kuitenkin tehdä työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja, jos työpaikalla tai sopimisen kohteena olevalla henkilöstöryhmällä ei ole luottamusmiestä. Jos työntekijät eivät ole valinneet keskuudestaan myöskään luottamusvaltuutettua tai muuta edustajaa, henkilöstö tai henkilöstöryhmä voi tehdä säännöllistä työaikaa koskevan sopimuksen yksimielisellä päätöksellä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Voimassa olevasta työaikalasta poiketen yleissitovaa työehtosopimusta soveltava työnantaja saisi noudattaa 1) niitä työehtosopimusmääräyksiä, jotka ovat sovellettavissa sellaisenaan ilman paikallista sopimusta sekä 2) niitä työehtosopimusmääräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimusta. Järjestäytymättömillä työnantajilla olisi mahdollisuus tehdä yleissitovan työehtosopimuksen perusteella paikallisia sopimuksia paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan työehtosopimuslausekkeen perusteella ja työehtosopimuksen sallimissa rajoissa. Asiantuntijoiden kannalta tämä olisi ongelmallista, sillä on tavallista, että heitä koskevista työehtosopimuksissa paikallisen sopimuksen osapuolina ovat työnantaja ja työntekijä. Tällöin työnantaja voi tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen esimerkiksi jo työsopimusta tehtäessä. Tällöin ei ole tasapuolista ja todellista neuvotteluasemaa, eikä edellytyksiä aidolle neuvottelulle. Voimassa olevaa lakia ei tule tältä osin muuttaa, vaan säilyttää yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan mahdollisuus tehdä paikallisia sopimuksia vain säännöllisen työajan järjestelyistä.

### **37 § Paikallisen sopimuksen sitovuus ja irtisanominen**

Luottamusmiehellä on asemansa perusteella oikeus tehdä ja päättää paikallinen sopimus. Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joihin sovelletaan kyseistä työehtosopimusta.

Työntekijöiden valitseman luottamusvaltuutetun tai muun edustajan tekemä säännöllistä työaikaa koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, jotka ovat valtuuttaneet edustajan tekemään puolestaan sopimuksen. Sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on annettava työntekijöille tieto sopimuksen sisällöstä viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Työntekijöiden valitseman edustajan tekemän sopimuksen voi irtisanoa tai purkaa työntekijöiden edustaja tai sopimukseen sidottu henkilöstö yhdessä.

Jos työehtosopimuksesta ei muuta johdu tai paikallisessa sopimuksessa ole muusta sovittu, toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen. Toistaiseksi solmittu säännöllistä työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

### **38 § Poikkeaminen työ sopimuksella**

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 20 §:ssä tarkoitettujen lisä- ja ylityökorvausten sekä sunnuntaityöstä maksettavan korvauksen maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena, kun kyse on työntekijästä:

1. jonka pääasiallisena tehtävänä on johtaa ja valvoa muiden työntekijöiden työtä;
2. joka on tehnyt 13 §:n mukaisen sopimuksen joustotyöstä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu sopimus on tehtävä kirjallisesti. Ellei muusta ole sovittu, sopimus voidaan irtisanoa päättymään seuraavan palkanmaksukauden päättyessä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että säännöllisen työajan ulkopuolella tehdystä aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettava korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena. Korvauksen tulee tasoltaan vastata 20 §:n mukaan määräytyvää ylityökorvausta.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

## **9 luku. Erinäiset säännökset**

### **39 § Poikkeuslupa**

Aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan

1. poiketa 5 §:n säännöllistä työaika ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevista säännöksistä työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön; poikkeusluvassa on kuitenkin turvattava työntekijälle 25 §:n mukaisten korvaavien lepoaikojen toteutuminen välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen;
2. käyttää jaksotyöaika myös muissa kuin 7 §:ssä tarkoitetuissa tehtävissä silloin, kun se on työajan järjestelyiden kannalta välttämätöntä; yötyön tekemiseen työssä, joka on toiminnan luonteen vuoksi välttämätöntä tehdä yöllä ja jota ei voida vaikeuksitta teettää pelkästään päiväsaikaan;
3. poiketa 30 §:n työvuoroluettelon laatimista koskevasta säännöksestä, jos työvuoroluettelon laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa.

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun luvan tai vapautuksen eivätkä olosuhteet ole myöntämisen jälkeen muuttuneet olennaisesti, työnantaja ja 36 §:n 3 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

#### **40 § Kanneaika**

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen raukeaa, jos kannetta työsuhteen jatkuessa ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt.

Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästövapaaseen, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava 1 momentissa säädetystä poiketen mutta siinä tarkoitetun seurauksen uhalla vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa.

Työaikapankkiin talletettua vapaata koskeva kanne on työsuhteen jatkuessa pantava vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on saatavan raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

Työehtosopimukseen perustuvan saatavan vanhentumisesta säädetään työehtosopimuslain 13 luvun 9 §:ssä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Työaikapankkisaatavia koskevaa 40.3:n vanhentumissäännöstä on selkiytettävä seuraavasti: työaikapankkiin säästetty erä on ei vanhene palvelussuhteen kestäessä ja palvelussuhteen päättyessä kanneaika on kaksi vuotta palvelussuhteen päättymisestä.

#### **41 § Valtion virkamiehiä koskeva kanneaika**

Edellä 40 §:stä poiketen valtion virkamieslain (750/1994) soveltamispiiriin kuuluvien virkamiesten työaikalakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuvien saatavien kanneaika määräytyy valtion virkamieslain mukaan.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

#### **42 § Vuorokauden ja viikon vaihtuminen**

Vuorokautena ja viikkona noudatetaan kalenterivuorokautta ja –viikkoa, jollei toisin sovita.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

#### **43 § Nähtävänäpito**

Työnantajan on pidettävä tämä laki, sen nojalla annetut säännökset, määräykset ja poikkeusluvut sekä lain nojalla tehdyt työpaikalla yleisesti sovellettavat sopimukset samoin kuin käytössä oleva työajan tasoittumissuunnitelma ja työvuoroluettelo työntekijöiden saatavilla.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

#### **44 § Rangaistussäännökset**

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, sopimista, oikeustoimen muotoa tai työaikakirjanpitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, on tuomittava työaika rikkomuksesta sakkoon.

Työaika rikkomuksesta tuomitaan myös moottoriajoneuvon kuljettaja, joka jättää tekemättä säädetyt merkinnät ajopäiväkirjaan tai ei pidä ajopäiväkirjaa mukanaan ajon aikana.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus 32 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua työaikakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta työaika rikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

Rangaistus tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annetun neuvoston asetuksen rikkomisesta säädetään tieliikennelain 105 a §:ssä.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

#### **45 § Työneuvoston lausunto**

Työneuvosto antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten kuin työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

#### **46 § Valvonta**

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista sekä 11 ja 36 §:n nojalla säännöllisestä työajasta tehtyjä paikallisia sopimuksia.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

Vuoden 2014 tilastotietojen mukaan erityisasiantuntijoita ja johtajia oli lähes puoli miljoonaa, ja muut asiantuntijat ja esimiehet huomioiden, kysymys on noin miljoonasta henkilöstä; joustavat työaikajärjestelyt koskettavat juurikin heitä. Asiantuntijatyön ja palveluiden kasvu huomioiden, trendi on selkeä ja kasvava. Työaikatyöryhmän ehdotusten toteuttaminen sellaisenaan on omiaan johtamaan korkeakoulutettujen työaikojen pitenemiseen entisestään. Silti työaikatyöryhmä ei esitä merkittäviä muutoksia työaikalain valvontaa koskevaan säännökseen.

Kannatamme sitä, että työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa oman työaikansa sijoitteluun parannetaan. Ehdotuksesta ei ilmene, että todelliset työajat eivät suurelta osalta näy tilastoissa. Asiantuntija-aloilla palkattomien työtuntien määrä vaihtelee toimialoittain, ja on yleensä suurempi sellaisilla aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta. Voi olla jopa useita satoja korvaamattomia ja tilastoimattomia lisä- ja ylityötunteja vuodessa. Jatkotyössä tämä on huomioitava niin, että työajan käytön joustavuuden lisäksi vahvistetaan myös työntekijän tosiasiallista oikeutta säilyttää työaika kohtuullisena, mitä ehdottamamme muutokset edistävät.

Joustopien vuoksi on kiinnitettävä erityistä huomiota lain noudattamisen valvontaan ja taattava viranomaisille riittävät mahdollisuudet puuttua lain rikkomiseen. Työsuojeluviranomaisten valvontaresursseja on uudistuksen yhteydessä vahvistettava.

### **14 luku. Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

#### **47 § Voimaantulo**

Tämä laki tulee voimaan      päivänä      kuuta 20      .

Tällä lailla kumotaan 9 päivänä elokuuta 1996 annettu työaika (605/1996) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työaikalakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään:

#### **48 § Siirtymäsäännös**

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työaikalain 5 §:n mukaan tehty varallaolosopimukseen sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta työaikalakia kuuden kuukauden ajan. Varallaoloa koskeva sopimus tulee saattaa vastaamaan tämän lain 4 §:ää kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaan tulosta.

Jos työsopimus on tehty ennen lain voimaantuloa, työnantajan saa noudattaa lain voimaan tullessa voimassa ollutta työaikalain 19 §:n mukaista ylityön enimmäismäärää tämän lain 18 §:n asemesta kunnes on kulunut vuosi lain voimaan tulosta.

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaista yleissitovaa työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Tämän lain 38 §:ää sovelletaan vain lain voimaan tulon jälkeen tehtyihin työsopimuksiin.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työaikalain 14 §:n 1 ja 3 momentin, 26 §:n 1 momentin 14 kohdan, 27 §:n 1 momentin tai 36 §:n perusteella myönnetyt toistaiseksi voimassa olevat poikkeusluvut lakkaavat olemasta voimassa 12 kuukauden kuluttua tämän lain voimaan tulosta. Määräajan voimassa olevat poikkeusluvut ovat voimassa määräajan päättymiseen saakka.

Oikeus ennen tämän lain voimaan tuloa syntyneisiin saataviin raukeaa siten kuin lain voimaan tullessa voimaassa olleessa työaikalain 38 §:ssä säädetään.

Helsinki 31.8.2017.

Akavan Erityisalat AE ry

Helena Lamponen

edunvalvontayksikön päällikkö