

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1347-98

PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

18.3.1998

24/1997

Lausunnonpyytäjä: Uudenmaan työsuojelupiiri

Asia: Työaikalain (605/1996) 17 §:n 1 ja 2 momentin tulkinta lisä- ja ylityötä laskettaessa

Lausuntopyyntö

Uudenmaan työsuojelupiirin työsuojelutoimisto on pyytänyt työneuvoston lausuntoa siitä, miten työaikalain 17 §:n 1 ja 2 momenttia on tulkittava lisä- ja ylityötä laskettaessa, kun säännöllinen työaika on työaikalain 9 §:n, 10 §:n tai 12 §:n nojalla sovittu tai 14 §:n mukainen säännöllinen työaika ja tämä säännöllinen työaika on keskimäärin lyhyempi kuin 40 tuntia viikossa.

Lisäksi työsuojelutoimisto on pyytänyt lausuntoa siitä, onko lausuntopyynnön liitteenä olevasta muistiosta ilmenevä Ilmailualan Unioni IAU ry:n tulkinta työneuvoston tulkinnan mukainen. Muistiossa on todettu seuraavasti:

Palvelualojen Toimialaliiton ja Ilmailualan Unionin IAU ry:n välinen X Oy:tä koskeva työehtosopimus on työaikalain 9 §:n 1 momentin tarkoittama työehtosopimus, jolla voidaan sopia saman momentin mukaisesti säännöllisestä työajasta työaikalain 6-8 §:n säännöksistä poiketen.

Mainitussa työehtosopimuksessa 7.1.1 kohdassa on sovittu työaikalain 7 §:n jaksotyöaikasäännöksistä poiketen: Säännöllinen työaika periodityössä on enintään 111 tuntia kolmen viikon pituisena ajanjaksona.

Työaikalain 17 §:n mukaan lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä 6 tai 7 §:ssä säädettyä, 9,10 tai 12 §:n nojalla sovittuna tai 14 §:n mukaista säännöllistä työaika.

Ylityötä on työnantajan aloitteesta 1 momentissa tarkoitettuna säännöllisen työajan lisäksi tehty työ.

Muistiossa on edelleen todettu, että koska sopimuslalla on kysymys työaikalain 17 §:n 1 momentissa mainitusta 9 §:n mukaisesta säännöllisestä työajasta on muistion laatijoiden mukaan sen lisäksi työnantajan aloitteesta tehty työ 17 §:n 2 momentin mukaista ylityötä, joka tulee huomioida laskettaessa työaikalain 19 §:n mukaista ylityön enimmäismääriä.

Muistion laatijoiden mukaan ylityön määräytymistä sopimuslalla tukee myös työaikalain yksityiskohtaiset perustelut. Lakiehdotuksen perustelujen 4 luku, säännöllisen työajan ylittäminen: "Pykälän 2 momentissa ehdotetaan selvyyden vuoksi määriteltäväksi myös ylityö. Ylityö olisi työnantajan aloitteesta laissa säädetyn säännöllisen työajan lisäksi tehtyä työtä. Koska lakisääteinen säännöllinen työaika voi määräytyä paitsi suoraan lain nojalla myös paikallisen sopimuksen, työehtosopimuksen tai poikkeusluvan mukaisesti, ei ehdotettua täsmällisempi määrittely ole tarpeen. Jos työaika on 6 §:n 1 momentin mukainen, ylityötä olisi vuorokaudessa kahdeksan tuntia ylittävä työ samoin kuin viikossa 40 tuntia ylittävä työ, jolloin mukaan ei lueta säännöllisen vuorokautisen työajan ylittävää työtä. Käytettäessä keskimääräistä säännöllistä työaika, joka perustuu esimerkiksi 9 §:ssä tarkoitettuun sopimukseen, voisi säännöllinen vuorokautinen ja viikoittainen työaika poiketa yleissäännöksen mukaisista säännöllisistä työajoista. Tällöin ylityötä olisi työ, jota tehdään työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi. Jaksotyössä ylityö olisi tasoittumisjaksokohtaista."

Muistion laatijat esittävät edellisen perusteella, että epäiltyä työaikalain rikkomusta X Oy:ssä selvitettävässä tarkastuksessa huomioitaisiin ylityön enimmäismääriin kaikki työnantajan aloitteesta tehdyt kolmen viikon jakson aikana 111 tuntia ylittävät tunnit.

Lausuntopyynnön täsmentäminen

Työneuvosto on pyytänyt työsuojelupiiriä täsmentämään lausuntopyyntöään siltä osin, kun lausuntoa on pyydetty siitä, onko muistiosta ilmenevä Ilmailualan Unioni ry:n tulkinta työneuvoston tulkinnan mukainen.

Uudenmaan työsuojelupiirin selvityksessä on todettu, että työneuvoston lausuntoa pyydetään vain siltä osin, lasketaanko työaikalain mukaiset ylityöiden enimmäismäärät muistion viimeisessä lauseessa esitetyn mukaisesti.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (608/1946, 855/1996) 1 ja 9 §:n sekä työaikalain 3 §:n (861/1996) mukaan työneuvoston tehtävänä on muun muassa työsuojelupiirin työsuojelu-toimiston pyynnöstä antaa lausuntoja työaikalain soveltamisesta ja tulkinnasta. Työneuvoston toimivaltaan ei kuulu työehtosopimusten tulkinta, vaan tältä osin yksinomainen toimivalta on työtuomioistuimesta annetun lain 1 §:n 1 momentin mukaan työtuomioistuimella. Työneuvosto on käsitellyt lausuntopyynnön kohteena olevan asian siltä osin kuin se koskee työaikalain (605/1996) säännösten tulkintaa.

Työaikalain (605/1996) säännöllisen työajan järjestämistä koskevat säännökset Säännöllisen työajan pituutta ja järjestämistä koskevat säännökset ovat työaikalain 3 luvussa. Niiden mukaan työntekijän säännöllinen työaika voi määräytyä paitsi lain säännösten myös työehtosopimuksen työaikamääräysten, paikallisen sopimuksen sopimusehtojen tai poikkeusluvan perusteella.

Työaikalain 6 §:ssä on yleissääntö säännöllisestä työajasta. Sen 1 momentissa on säädetty säännöllisen työajan vuorokautisesta ja viikoittaisesta enimmäispituudesta. Säännöksen mukaan työaika saa olla enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Säännös vastaa kumotun työaikalain (604/1946, muutos 713/1965) 5 §:n 1 momenttia.

Lain 6 §:n 2 momentti antaa mahdollisuuden järjestää viikoittainen säännöllinen työaika keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon tasoittumisjakson aikana. Säännöksen perusteella työntekijän säännöllinen työaika voi vaihdella ja myös ylittää 40 tuntia viikossa, kunhan se tasoittuu ennakolta määrätyn ajanjakson kuluessa keskimäärin 40 tunniksi viikossa.

Lain 6 §:n 2 momentin perusteella työntekijän vuorokautinen 8 tunnin enimmäistyöaika ei saa ylittyä, mutta säännös antaa mahdollisuuden järjestää työviikko kuusipäiväiseksi. Säännös vastaa asiallisesti vuoden 1946 työaikalain 5 §:n 2 momenttia.

Työaikalain 7 §:ssä mainituilla aloilla tai töissä, työaika voidaan järjestää työaikalain 6 §:n yleissäännöstä poikkeavalla tavalla jaksotyöaikana. Käytännössä säännöksen mukaista työaikajärjestelyä on nimitetty muun muassa periodityöksi tai jaksotyöksi. Tässä työaikamuodossa ei ole rajoitettu säännöllisen vuorokautisen eikä viikoittaisen työajan enimmäispituutta. Työaika voidaan järjestää kahden tai kolmen viikon pituisissa ajanjaksoissa siten, että kahden viikon ajanjakson säännöllinen työaika on enintään 80 tuntia ja kolmen viikon ajanjakson enintään 120 tuntia. Vuorokautinen ja viikoittainen työaika voivat siten vaihdella, ja ylittää lain 6 §:ssä säädettyt vuorokautisen ja viikoittaisen enimmäistyöajat, jos työaika tasoittuu ajanjakson aikana säädettyyn tuntimäärään. Pykälän 2 momentissa on vielä erityissäännös jaksotyön järjestämisestä säännöksessä määrätyn edellytyksin. Lain 7 § vastaa muutamain muutoksin kumotun työaikalain 6 §: ää.

Työaikalain 6, 7 ja 8 §:issä säädettyt työaikamuodot ovat lakiin perustuvia työaikajärjestelyjä, joiden käyttö perustuu työnantajan päätösvaltaan - laissa säädetyn edellytyksin. Lain säännösten lisäksi

työntekijän säännöllinen työaika voi perustua myös sopimukseen. Sopimisoikeudella pyritään turvaamaan ala- ja yrityskohtaisten tarpeiden huomioon ottaminen työaikatarkoituksissa. Tämän toteuttamiseksi on työaikalakiin otettu kolmenlaisia kelpuuttavia normeja, joiden perusteella säännöksissä tarkoitetut sopijapuolet voivat sopia lain 6, 7 tai 8 §:n mukaan määräytyvästä säännöllisestä enimmäistyöajasta työntekijän kannalta laissa säädettyä epädullisemmin. Työntekijälle laissa säädettyä edullisemmasta säännöllisestä työajasta ja sen järjestelyistä voidaan lähes poikkeuksetta sopia työoikeudessa yleisesti noudatettavan edullisemmuusperiaatteen perusteella. Tällaisista sopimusehdoista ei näin ollen vakiintuneen tulkinnan mukaan edes tarvitse säätää laissa; eikä näin ole menetelty vuoden 1996 työaikalaisakaan.

Laista poikkeavasti säännöllisestä työajasta sopimaan oikeuttavat normit on koottu työaikalain 9 - 12 §:n säännöksiin. Lain 9 §:n perusteella työehtosopimuksella voidaan sopia säännöllisen työajan järjestämisestä laista poiketen. Pykälän 1 momentissa säädetään niistä sisällöllisistä edellytyksistä, joiden rajoissa 6-8 §:ssä säädetystä voidaan poiketa. Sen mukaan työehtosopimuksessa voidaan sopia säännöllisen työajan järjestämisestä siten, että säännöllinen työaika saa olla keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Työehtosopimuksissa voidaan siten sopia muun muassa vuorokautisista työajoista, jaksotyön käyttämisestä muussakin kuin 7 §:ssä säädettyissä tapauksissa, jaksotyössä sovellettavien jaksojen pituuksista sekä jaksokohtaisista enimmäistyöajoista. Säännös vastaa eräin muutoksin vuoden 1946 työaikalain 7 §:ää.

Työaikalain 10 §:ssä on säädetty järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta ottaa käyttöön työsopimuslain 17 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen työaikalaisista poikkeavat työaikamääräykset. Sen 1 momentin mukaan säännöksessä mainitut osapuolet voivat tehdä paikallisen sopimuksen yleissitovassa työehtosopimuksessa määritetyllä tavalla ja enintään siinä määrättyissä rajoissa. Vastaavaa kelpuutusta ei ollut vuoden 1946 työaikalaisissa. Sitä vastoin työaikalain 12 §:ssä säädetty työnantajan ja yksittäisen työntekijän oikeus sopia työaikalain 6 §:n 1 momentista poikkeavasti vastaa vähäisin eroin vuoden 1946 työaikalain 5 §:n 3 momenttia. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään yhdellä tunnilla edellyttäen, että työntekijän säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin neljän viikon ajanjakson aikana. Viikoittainen työaika saa tässä työaikajärjestelyssä olla enintään 45 tuntia. Lain 12 §:ssä tarkoitettuun sopimukseen ei kuitenkaan ole oikeutta, jos työehtosopimuksessa on rajoitettu työnantajan ja yksittäisen työntekijän sopimismahdollisuutta.

Työaikalain 6 §:n yleissäännöstä voidaan poiketa vielä poikkeuslupaviranomaisen päätöksellä. Poikkeusluvan myöntämisen edellytykset ilmenevät lain 14 §:n 1 momentista. Säännöksestä ilmenevin perustein poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta voidaan myös sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella.

Kuten edellä esitetystä on käynyt ilmi, useat työaikalain säännökset antavat mahdollisuuden järjestää säännöllinen työaika keskimääräiseksi. Tähän antavat oikeuden lain 6 §:n 2 momentti, 7, 9, 10 ja 12 §:t. Työnantajalla on velvollisuus laatia työajan tasoittumisjärjestelmä työaikalain 34 §:n perusteella, jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi. Tasoittumisjärjestelmä on laadittava

vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään, ja siitä on käytävä ilmi kunkin viikon säännöllinen työaika.

Lisä- ja ylityön määräytyminen

Vuoden 1946 työaikalaisissa ei määritelty lisä- ja ylityötä. Sitä vastoin työaikalailta kumotun kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain 7 §:n 1 momentissa oli säännös lisätyöstä maksettavasta korvauksesta. Säännöksen mukaan lisätyöstä, jota tehtiin työntekijän suostumuksella yli sovitun työajan ylittämättä kuitenkin laissa säädetyn säännöllisen työajan enimmäismääriä, oli maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus. Lisätyöllä siis tarkoitettiin työtä, jota työntekijä teki yli sovitun työajan ylittämättä kuitenkin lain mukaan sallittuja säännöllisen työajan enimmäismääriä. Sallittuja säännöllisen työajan enimmäismääriä lyhyemmästä työajasta on voitu sopia joko työsopimuksella tai työehtosopimuksella (HE 5/1978 s. 11). Huolimatta lisätyötä koskevien säännösten puuttumisesta muitakin työaikalakeja sovellettaessa on vakiintuneesti katsottu, että lisätyötä on työ, joka ylittää työntekijän sopimuksen (työ- tai työehtosopimuksen) mukaisen työajan, mutta ei hänen lain mukaista sallitun säännöllisen työaikansa enimmäismääriä (esim. Sarkko, Kaarlo, Työaikalaki 1982 s.137). Välillisesti vastaavalla tavalla lisätyön muodostumista on selvitetty vuoden 1946 työaikalain (muutos 713/1965) soveltamisohjeissa, joissa on todettu, että lisätyötä ei voinut yleensä esiintyä lainkaan, koska käytössä oleva 5 x 8-työviikko täsmää tarkalleen lakisääteiseen säännölliseen työaikaan.

Työaikalain 17 §:n 1 momentin lisätyön määritelmällä ei ole ollut tarkoitus muuttaa vakiintunutta soveltamiskäytäntöä. Kuten edellä on käynyt ilmi, säännös lisätyöstä on ennen vuoden 1996 työaikalain voimaan tuloa ollut vain kauppatyöaikalain 7 §:n 1 momentissa, johon on viitattu myös työaikalain perusteluissa (HE 34/1996 s. 50). Myöskään säännöllisen työajan järjestämismahdollisuuksia ei ole muutettu aikaisemmasta siten, että sillä voisi olla vaikutusta lisätyön määräytymisperusteisiin. Lisätyön määritelmä käy yksiselitteisesti ilmi työaikalain esitöistä, joiden mukaan lisätyöllä tarkoitetaan sopimukseen perustuvaa laissa säädettyä säännöllistä työaika lyhyemmän työajan lisäksi työnantajan aloitteesta tehtyä työtä. Lakisääteistä säännöllistä työaika lyhyempi työaika voi perustua joko työsopimukseen tai työehtosopimukseen (HE 34/1996 s. 50). Perusteluja voidaan pitää asiallisesti yhteneväisinä kumotun kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain perustelujen kanssa.

Vastaavasti lain 17 §:n 2 momentissa säädettyä ylityötä on työnantajan aloitteesta laissa säädetyn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Perusteluissa on esimerkkinä kuvattu työaikalain 6 §:n 1 momentin yleissääntöön perustuvaa säännöllistä työaika, ja ylityön määräytymistä tässä työaikamuodossa. Tämän ohella on selvitetty lain 9 §:n nojalla solmittuun sopimukseen perustuvaa keskimääräistä säännöllistä työaika, jolloin säännöllinen vuorokautinen työaika voi ylittää kahdeksan tuntia ja viikoittainen työaika ylittää 40 tuntia, kunhan säännöllinen työaika

tasoittuu ennakolta laaditun työtuntijärjestelmän perusteella keskimäärin 40 tuntiin viikossa. Tässä työaikajärjestelyssä ylityötä on yleensä työ, jota tehdään työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi olipa tämä kahdeksaa tuntia pitempi tai lyhyempi.

Lausuntonaan työneuvosto toteaa, että työaikalain perusteluista ilmenevin tavoin lain mukaan lisätyötä on työ, jota työntekijä tekee työnantajan aloitteesta sopimukseen (työ- tai työehtosopimukseen) perustuvan säännöllisen työaikansa lisäksi, mutta joka ei ylitä laissa säädettyjä tai siinä tarkoitettuihin työaikajärjestelyjä koskeviin sopimuksiin perustuvia enimmäistyöaikoja. Ylityötä on vastaavasti työ, joka ylittää työntekijän laissa sallitun säännöllisen työajan enimmäismäärät

Sovelletut lainkohdat

Työaikalaki (605/1996) 17 § 1 ja 2 momentti.

Työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annettu laki (608/1946, 855/1996) 1 ja 9 §.

Työtuomioistuimesta annettu laki (646/1974) 1 § 1 momentti.