

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1403-05

Mikonkatu 4, PL 34

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

26.5.2005

9a/2005

Lausunnonpyytäjä: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Asia: Työaikalain (605/1996) 31 §:n tulkinta

Vireille: 15.4.2005

## Lausuntopyyntö

SAK ry on pyytänyt työneuvoston lausuntoa ensinnäkin siitä, miten työaikalain 31 §:n mukainen viikoittainen vapaa-aika on annettava silloin, kun työntekijän normaali viikoittainen vapaa-aika on viikonloppuna, ja hän kuitenkin jonain viikkona työskentelee siten, ettei hän saa minään päivänä 35 tunnin pituista viikoittaista vapaa-aikaa. Esimerkkiä on kuvattu seuraavasti.

Työntekijän säännöllinen työaika on maanantaista perjantaihin klo 07.00-16.30. Lauantait ja sunnuntait ovat vapaapäiviä. Viikkolepo alkaa säännöllisesti perjantaina klo 16.30 ja päättyy maanantaina klo 07.00. Työntekijä tekee kuitenkin ylityötä lauantaina yhdeksän tuntia, klo 07.00-16.00 ja sunnuntaina 12 tuntia, klo 07.00-19.00.

SAK ry kysyy, miten viikoittainen vapaa-aika annetaan esimerkin kaltaisessa tapauksessa. Sisältääkö viikoittainen vapaa-aika sunnuntaivuorokauden vai valitaanko viikonlopusta pisin yhtenäinen vapaa siinä tapauksessa, ettei työntekijä ole saanut 35 tunnin keskeytymätöntä vapaata viikon aikana (vrt. KKO 1991:51)?

Lisäksi SAK ry pyytää lausuntoa siitä, milloin työnantaja voi järjestää viikoittaisen vapaa-ajan työaikalain 31 §:n 1 momentin toisen lauseen mukaisesti keskimääräiseksi. Oikeuttaako

esimerkiksi ylitöiden tekeminen viikonloppuna antamaan viikkolevon keskimääräisenä silloin, kun työvuoroluettelo on etukäteen merkitty vähintään 35 tunnin yhdenjaksoinen lepoaika viikonlopuksi (vrt. TN 135699)?

## TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Työaikalain (605/1996) 31 §:n mukaan työaika on järjestettävä siten, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Työnantajalla ei ole työaikalain mukaan velvollisuutta määritellä etukäteen, mikä ennalta laaditun työvuoroluettelon mukaisista vapaa-ajoista on työaikalain 31 §:ssä tarkoitettua viikoittaista vapaa-aikaa. Viikon aikana annettu mikä tahansa vähintään 35 tunnin pituinen yhdenjaksoinen vapaa voi muodostaa viikoittaisen vapaa-ajan. On huomattava kuitenkin, että vapaa-ajan tulee olla tiedossa etukäteen – näin ollen työstä poissaolot muun muassa sairauden takia eivät voi olla laissa tarkoitettua viikoittaista vapaa-aikaa. Viikoittainen vapaa-aika on pääsääntöisesti annettava sunnuntain yhteydessä, mutta jos se ei ole mahdollista, vapaa-aika voi sijoittua myös muulle viikonpäivälle.

Jos työntekijä työskentelee poikkeuksellisesti viikoittaisena vapaa-aikanaan, on tarkasteltava, onko työskentely työaikalain 32 §:ssä tarkoitettua työtä, jota voidaan tehdä viikoittaisen vapaan aikana. Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön työnantajayrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, voidaan työaikalain 31 §:n 1 ja 2 momentista poiketa. Tällöin työntekijälle korvataan työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut työaikalain 31 §:n 1 ja 2 momentissa säädettyä vapaa-aikaa. Työntekijän suostumuksella voidaan saamatta jäänyt viikkolepo korvata työaikalain 32 §:n 2 momentissa säädetyn tavoin rahakorvauksella.

SAK ry kysyy, miten viikoittainen vapaa-aika on annettava työntekijän työskennellessä viikon jokaisena päivänä (maanantaista perjantaihin klo 07.00-16.30, lauantaina ylityötä klo 07.00-16.00 ja sunnuntaina klo 07.00-19.00). Mikäli viikoittaisena vapaa-aikana tehty työ täyttää työaikalain 32 §:ssä 1 momentissa säädetyt edellytykset, on saamatta jäänyt viikkolepo annettava myöhemmin työaikalain 32 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla. Jos taas työ ei täytä työaikalain 32 §:ssä säädettyjä edellytyksiä, rikotaan työaikalain 31 §:ää, mikäli viikon aikana työntekijä ei saa yhtään vähintään 35 tunnin pituista keskeytymätöntä lepoaikaa. Tässä tapauksessa työntekijä on saanut pisimmän lepoajan lauantain ja sunnuntain välissä (klo 16.00-07.00) yhteensä 15 tuntia. Viikoittaisesta vapaa-ajasta jää saamatta 20 tuntia. Sen kuluessa tehdyt työtunnit olisi korvattava työntekijälle lain mukaan.

Lausuntopyynnössä tiedustellaan myös, sisältääkö viikoittainen vapaa-aika sunnuntaivuorokauden vai valitaanko viikonlopusta pisin yhtenäinen vapaa viikoittaiseksi vapaa-ajaksi. Työaikalain kannalta riittävää on se, että viikoittainen vapaa-aika on jonain ajankohtana viikon kuluessa tai viikonvaihteen yhteydessä. Sen ei siis välttämättä tarvitse olla viikonloppuna eikä sunnuntaina. Voidaan tarkastella myös jälkikäteen, onko viikon aikana ollut 35 tunnin mittaista lepoaikaa.

Lausuntopyynnössä esitetystä esimerkissä on selvää, että 35 tunnin mittaista lepoaikaa ei ole muodostunut. Jos työaikalain 32 §:n mukaisia perusteita työskennellä viikoittaisena vapaa-aikana ei voida osoittaa, asiassa on menetelty vastoin lain 31 §:ää.

Työaikalain 31 §:n 1 momentin toisen lauseen mukaan viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimääräisenä. Työaikaissa ei ole asetettu edellytyksiä keskimääräisen viikoittaisen vapaa-ajan käytölle, vaan sen käyttö perustuu työnantajan työnjohtovaltaan. Työneuvosto on katsonut, että työnantaja voi päättää viikoittaisen vapaa-ajan antamisesta keskimääräisenä. Järjestely ei edellytä säännönmukaisuutta eikä pysyvyyttä. Viikoittainen vapaa-aika voidaan antaa keskimääräisenä myös tilapäisesti (TN 1356-99). Viikoittaisen vapaa-ajan antaminen keskimääräisenä näkyy välillisesti työvuoroluetteloon merkityistä työn alkamis- ja päättymisajankohdista, eikä keskimääräisyyttä tarvitse ilmoittaa työntekijöille erikseen. Keskimääräisen viikoittaisen vapaa-ajan antaminen perustuu siis työnantajan työnjohtovaltaan, ja näin mikä tahansa työnantajan harkinnassa oleva asiallinen peruste voi oikeuttaa viikoittaisen vapaa-ajan keskimääräistämiseen.

Asiassa on kuitenkin otettava huomioon, että vaikka viikoittaista vapaa-aikaa ei tarvitse erikseen merkitä työvuoroluetteloon, myös viikoittaisen vapaa-ajan on työvuorojen ulkopuolisena aikana käytävä ilmi luettelosta. Työvuoroluettelo on työaikalain 35 §:n 2 momentin mukaan annettava työntekijöiden tietoon vähintään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkua. Tämän jälkeen työvuoroluetteloon voidaan tehdä muutoksia vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä (2 momentin 2. virke). Jos työvuoroluettelo on annettu työntekijöiden tietoon, työnantaja ei voi muuttaa viikoittaista vapaa-aikaa keskimääräiseksi, ellei muuttamiseen ole 35 §:n 2 momentin 2. virkkeessä tarkoitettuja perusteita. Jos taas työnantaja ei ole vielä antanut työvuoroluetteloa työntekijöiden tietoon eikä työaikalain 35 §:ssä säädetty määräaika ole kulunut umpeen, hän voi järjestää viikoittaisen vapaa-ajan keskimääräisenä.

## Sovelletut lainkohdat

Työaikalaki (605/1996) 31 §, 32 § ja 35 §.

Lausunto on yksimielinen. Lausunto perustuu puheenjohtaja Saloheimon, jäsenten Kangasperko, Posio, Äimälä, Virtanen, Kärkkäinen ja Ahonen sekä varajäsen Pohjolan mielipiteeseen.