

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1473-17 (ään. 4-3)

Bulevardi 6 D, PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

25.8.2017

20/2016

Asiassa oli kysymys muun ohessa siitä, miten vuosi- ja sairauslomasta aiheutuvat poissaolot vaikuttavat säännölliseen työaikaan ja ylityön syntymiseen. Äänestysratkaisu 4-3.

Lausunnonpyytäjä: Akava ry

Asia: Lausuntopyyntö työaika- ja vuosilomalain soveltamisesta
työntekijän ollessa sairauslomalla tai vuosilomalla

Vireille: 13.10.2016

Lausuntopyyntö

Akava ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, miten sairaus- ja vuosiloma vaikuttavat työntekijän työaikaan sekä lisä- ja ylityön muodostumiseen. Lausuntopyyntöä on tarkennettu esimerkeillä.

Lausuntopyyntöä esitetty kysymyksenasettelu on pääpiirteittäin seuraava:

Työntekijän työaika on järjestetty työaikalain (605/1996, TAL) 6 §:n 1 momentin mukaan, joten viikoittainen työaika on 40 tuntia. Työntekijä on keskellä viikkoa päivän vuosi- tai sairauslomalla. Voidaanko poissaolopäivää vastaava työaika sijoittaa lauantaille a) työvuoroluetteloa suunniteltaessa, b) työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tai c) työvuoroluetteloa yksipuolisesti muuttamalla.

Työntekijä voi joutua lauantaina työhön myös silloin, kun hän on suostunut olemaan varalla ja varallaoloaikana tulee tarve työn tekemiseen. Lausunnonpyytäjä haluaa vastauksen siihen,

vähentävätkö edellä mainitut poissaolot viikoittaista ja vuosittaista työaikaa vai voidaanko niistä riippumatta teettää ”normaali” työaika.

Edelleen lausuntopyynnössä kysytään, onko työntekijän edellä kerrotuin tavoin lauantaina tekemä työ lisä- tai ylityötä ja sellaisena korvattavaa vai voiko työnantaja teettää vuosi- tai sairausloman vuoksi tekemättä jääneen työajan jonain toisena ajankohtana korvaamalla sitä lisä- tai ylityönä.

Lisäksi työneuvostoa pyydetään lausumaan siitä, miten edellä mainitut poissaolot on otettava huomioon työnantajan laatiessa työvuoroluettelo työaikalain 6 §:n 2 momentin mukaisen keskimääräisen säännöllisen työajan mukaisessa tilanteessa. Voiko työnantaja muuttaa työvuoroluettelo ja sijoittaa sairaus- tai vuosiloman vuoksi tekemättä jääneen työajan tasoittumisjakson muille viikoille ilman, että tätä korvataan lisätyönä.

Lausuntopyynnössä kysytään myös, onko vuosilomalain (162/2005) ja työaikalain sekä EU-lainsäädännön pakottavia määräyksiä tulkittava siten, että työ- tai virkaehtosopimuksella ei voida sopia, että a) vuosiloma ei lyhennä säännöllistä työaikaa ja b) sairausloma ei lyhennä säännöllistä työaikaa.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Lausuntopyynnössä esitetyt kysymykset voidaan tiivistää seuraavasti:

1. Miten keskellä viikkoa pidettävä vuosiloma- tai sairauslomapäivä vaikuttaa työntekijän työaikaan?
2. Miten keskellä viikkoa pidettävä vuosiloma- tai sairauslomapäivä vaikuttaa lisä- ja ylityön muodostumiseen?
3. Onko vuosilomalain, työaikalain ja EU-oikeuden (käytännössä työaikadirektiivi) perusteella mahdollista sopia työ- ja virkaehtosopimuksissa, että vuosiloma tai sairausloma ei lyhennä säännöllistä työaikaa?

1. Työneuvoston toimivalta

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 §:n mukaan työneuvosto voi antaa lausuntoja muun muassa työaikalain sekä vuosilomalain soveltamisesta ja tulkinnasta.

Työneuvoston toimivaltaan kuuluu niin ikään antaa lausuntoja työaika- ja vuosilomalakien työ- ja virkaehtosopimuksia koskevista kelpuuttamisäännöksiä ja siitä, minkä sisältöisen kollektiivisopimuksen kyseiset säännökset mahdollistavat.

Työneuvostolla ei sen sijaan ole toimivaltaa tulkita EU-oikeutta, kuten Euroopan unionin työaikadirektiiviä (alun perin 93/104/ETY ja uusitusssa muodossa 2003/88/EY). Yksinomainen toimivalta EU-oikeuden tulkintaan on Euroopan unionin tuomioistuimella (ks. Sopimus Euroopan unionista, 19 artikla). Suomessa työaikadirektiivi on pantu täytäntöön työaikalain ja vuosilomalain säännöksillä.

2. Työpäivät

Työaikalain (605/1996) perusteella työpäiviä ovat lähtökohtaisesti kaikki päivät maanantaista lauantaihin. Myös sunnuntait voivat olla työpäiviä työaikalain 33 §:ssä säädetyin edellytyksin. Työntekijän työpäiviä voidaan kuitenkin luonnollisesti rajoittaa sopimuksella. Jos on esimerkiksi sovittu, että työpäiviä ovat päivät maanantaista perjantaihin, ei työntekijää voida velvoittaa töihin lauantaina tai sunnuntaina ilman eri sopimusta.

Tässä työneuvoston lausunnossa otetaan lausuntopyynnön mukaisesti lähtökohdaksi, että työntekijän työpäiviä ei ole rajoitettu.

3. Miten keskellä viikkoa pidettävä vuosilomapäivä vaikuttaa työntekijän työaikaan?

Tilanteessa, jossa vuosilomapäivä on määrätty tai sovittu jo ennen työaikalain 35 §:n mukaisen työvuoroluettelon laatimista ja saattamista työntekijän tietoon, työntekijä on velvollinen työskentelemään kaikkina niinä päivinä, jotka hänelle on työvuoroluetteloon työpäiviksi merkitty. Vuosilomalain (162/2005) perusteella vuosilomapäivän tulee kuitenkin lyhentää työntekijän vuosittaista työaikaansa yhdellä päivällä.

Tilanteessa, jossa vuosilomapäivää ei ole määrätty tai sovittu jo ennen työvuoroluettelon saattamista työntekijän tietoon, työntekijä voidaan velvoittaa työskentelemään jonakin muuna kuin alkuperäiseen työvuoroluetteloon merkittynä päivänä vain, jos työvuoroluettelon lainmukaiset muuttamisedellytykset täyttyvät. Työaikalain 35 §:n mukaan työntekijän tietoon saatettua työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Tässäkin tilanteessa vuosilomapäivän tulee kuitenkin lyhentää työntekijän vuosittaista työaika yhdellä päivällä.

4. Miten keskellä viikkoa pidettävä sairauslomapäivä vaikuttaa työntekijän työaikaan?

Tilanteessa, jossa sairauslomapäivä on myönnetty jo ennen työaikalain mukaisen työvuoroluettelon saattamista työntekijän tietoon, työntekijä on lähtökohtaisesti velvollinen työskentelemään kaikkina niinä päivinä, jotka hänelle on työvuoroluetteloon työpäiviksi merkitty. Sairausloman tarkoitus huomioon ottaen sairauslomapäivän tulee kuitenkin lyhentää työntekijän työaika kyseisen päivän säännöllisellä työajalla, tai jos työntekijällä ei ole säännöllistä päivittäistä työaika, työntekijän keskimääräisellä päivittäisellä työajalla. Työaika tulee lyhentää tällä tuntimäärällä työntekijään sovellettavan työajan tasoittumisjakson kuluessa.

Tilanteessa, jossa sairauslomapäivää ei ole myönnetty jo ennen työvuoroluettelon saattamista työntekijän tietoon, työntekijä voidaan lähtökohtaisesti velvoittaa työskentelemään jonakin muuna kuin alkuperäiseen työvuoroluetteloon merkittynä päivänä vain, jos työvuoroluettelon lainmukaiset muuttamisedellytykset täyttyvät. Kuten yllä on kerrottu, työaikalain 35 §:n mukaan työntekijän tietoon saatettua työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Sairauslomapäivän tulee kuitenkin lyhentää

työntekijän työaika kyseisen päivän työvuoroluetteloon merkityllä tuntimäärällä. Työaika tulee lyhentää tällä tuntimäärällä työntekijään sovellettavan työajan tasoittumisjakson kuluessa.

5. Miten keskellä viikkoa pidettävä vuosiloma- tai sairauslomapäivä vaikuttaa lisä- ja ylityön muodostumiseen?

Kokonaan eri kysymys kuin keskellä viikkoa pidettävän poissaolopäivän vaikutus työntekijän työaikaan on kysymys siitä, miten tällainen poissaolopäivä vaikuttaa mahdollisen lisä- tai ylityön muodostumiseen. Työaikalain 4 §:ssä säädetyn työajan määritelmän mukaan sairaus- tai vuosiloma-aikaa ei voida laskea työajaksi lisä- ja ylityön muodostumisessa. Työaikalain perustelujenkin mukaan kumpikin aika lasketaan vapaa-ajaksi (ks. esim. HE 34/1996, s. 63).

Nykyistä työaikalakia edeltävää vuoden 1946 työaikalakia (604/1946) koskevan työneuvoston lausunnon (TN 359-54) mukaan vuosiloma-aikaa ei lasketa työajaksi viikoittaisen ylityön laskennassa: ”Työntekijän vuosilomalain 6 §:n 1 momentissa olevan säännöksen mukaan työntekijän vuosilomalla oloaika on vuosiloman pituutta määrättäessä katsottava työssäolon ajaksi. Kun työaikalaisissa ei ole sitä tarkoittavaa säännöstä, ei vuosilomalla oloaika ole työaikalakia sovellettaessa luettava asianomaisen työajaksi.” Vastaavasti työneuvosto on aiemmissa vuoden 1946 työaikalakia koskevissa lausunnoissaan katsonut, että työaikalain mukaista ylityötä voi muodostua arki- tai juhlapyhän sisältävinä viikkoina vasta kun säännöllisen työajan viikoittainen enimmäistuntimäärä ylittyy (TN 34-47, 68-48, 77-48, 98-48, 119-48, 704-63).

Oikeuskirjallisuudessa on oltu samalla kannalla kuin mainituissa työneuvoston lausunnoissa. Tiitinen ym. on laskentaesimerkissään katsonut, että poissaolopäivä keskellä viikkoa ei vaikuta viikoittaisen ylityön laskentaan (Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja – Lonka, Esa – Paanetoja, Jaana: Työaikalaki 1996, s. 222). Äimälän mukaan ”Työaikalaki ei sisällä erityissäännöksiä poissaolojen vaikutuksesta lisä- ja ylityölaskentaan. Tästä seuraa, että niitä ei oteta huomioon lisä- ja ylityölaskennassa, vaan ratkaisevaa on nimenomaan työajaksi luettavan ajan pituus vuorokaudessa ja viikossa.” (Äimälä, Markus: Työaikalaki, 2012, s. 145). Vastaavasti myös Hietala ja Kaivanto, joiden mukaan poissaolopäivän sisältävältä viikolta lakisääteistä ylityötä on vasta kun todellinen tehty työaika ylittää 40 tuntia viikossa. Poissaolot muun muassa sairauden tai vuosiloman taikka viikon keskelle osunut arkipyhävapaa eivät muuta lakisääteistä ylityörajaa. (Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Työaikalaki käytännössä, 2014, s. 110).

Jotta työaikalain 17 §:n mukaista lisätyötä voi syntyä, työntekijän todellisuudessa tekemän työajan on ylitettävä sovittu työaika, joka ei kuitenkaan ylitä työntekijän säännöllistä työaika. Vastaavasti työaikalain 17 §:n mukaista ylityötä voi syntyä vain, jos työntekijän todellisuudessa tekemä työaika ylittää työntekijän säännöllisen työajan. Vain todellinen tehty työaika otetaan siten huomioon lisä- ja ylityölaskennassa.

6. Työ- tai virkaehtosopimuksella toisin sopiminen

Vuosilomalain 30 §:n mukaan työ- ja virkaehtosopimuksin voidaan sopia toisin tietyistä lain säännöksistä. Kyseessä on tyhjentävä luettelo, jossa ei mainita vuosiloma-ajan lyhentämistä. Työ- tai virkaehtosopimuksella ei siten voida sopia siitä, että vuosiloma ei lyhennä säännöllistä työaika. Työaikalain säännöksissä ei ole erikseen mainittu sairausloma ja sen vuoksi tekemättä jäänyttä työaika. Työaikalaisissa ei siten ole estettä sille, että työ- tai virkaehtosopimuksella sovitaan siitä, että sairausloma ei lyhennä säännöllistä työaika.

Sovelletut lainkohdat

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annettu laki (400/2004) 7 §.

Työaikalaki (605/1996) 4 §.

Vuosilomalaki (162/2005) 30 §.

Lausunto (4–3) perustuu jäsenten Leppänen, Niittylä, Romo ja Teronen mielipiteeseen. Esittelijä Tikkanen esitti eriävän mielipiteensä, johon jäsenet Douglas ja Meklin sekä puheenjohtaja Pärnänen yhtyivät.

ERIÄVÄ MIELIPIIDE

Hyväksyn enemmistön lausunnossa olevan kertoelmaosan, mutta työneuvoston lausunnoksi ehdotan seuraavan.

1. Työneuvoston toimivalta

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 §:n mukaan työneuvosto voi antaa lausuntoja muun muassa työaikalain sekä vuosilomalain soveltamisesta ja tulkinnasta. Työneuvostolla ei ole toimivaltaa antaa lausuntoja työsopimuslakiin (55/2001) liittyvistä kysymyksistä. Lausuntopyynnössä esitetyt kysymykset sairaudesta johtuneen poissaolon vaikutuksesta työaikaan eivät kuitenkaan ole työneuvoston toimivallan ulkopuolella, koska kysymys ei ole työsopimuslain tai sairausvakuutuslain soveltamisesta ja tulkinnasta, vaan sairauspoissaolojen vaikutuksesta työntekijän työaikalain mukaiseen työaikaan.

Työneuvoston toimivaltaan kuuluu niin ikään antaa lausuntoja työaika- ja vuosilomalakien työ- ja virkaehtosopimuksia koskevista kelpuuttamissäännöksistä ja siitä, minkä sisältöisen kollektiivisopimuksen kyseiset säännökset mahdollistavat. Työneuvostolla ei kuitenkaan ole toimivaltaa tulkita mainittujen sopimusten määräyksiä.

Työneuvosto todennee, että Euroopan unionin työaikadirektiivi (alun perin 93/104/ETY ja uusitusmuodossa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista) asettaa vähimmäisvaatimukset työajan järjestämiselle. Suomessa työaikadirektiivi on pantu täytäntöön työaikalain ja vuosilomalain säännöksillä. Työaikalakia ja vuosilomalakia tulkittaessa työaikadirektiivin määräykset on otettava huomioon. Euroopan unionin tuomioistuimella on kuitenkin yksinomainen toimivalta tulkita EU-oikeutta (Sopimus Euroopan unionista, 19 artikla).

2. Arviointia

2.1 Lausunnon kohde

Lausuntopyynnössä kysytään ensinnäkin sitä, voidaanko työntekijän keskellä viikkoa sairaudesta tai vuosilomasta johtuneen poissaolon vuoksi tekemättä jäänyt työaika sijoittaa saman viikon lauantaille. Lausuntopyynnössä on todettu, että poissaoloa vastaavan työajan sijoittaminen lauantaille voi tapahtua a) suunnitellusti eli tiedossa oleva poissaolo huomioidaan jo työvuoroluettelo laadittaessa, b) työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tai c)

työvuoroluetteloa yksipuolisesti muuttamalla. Työ voi ajoittua lauantaille myös sen johdosta, että työntekijä on sopimuksen perusteella varalla ja hän saa työhön kutsun lauantaille.

Lisäksi lausuntopyynnössä kysytään, onko tällöin lauantaina tehty työ lisä- tai ylityötä.

Vielä lausuntopyynnössä kysytään, voidaanko työ- ja virkaehtosopimuksin sopia, että vuosi- tai sairausloma ei lyhennä säännöllistä työaikaa.

2.2 Poissaolon vaikutus työaikaan, työvuoroluettelon muuttaminen ja varallaolo

Työneuvosto todennee, että työaika- tai vuosilomalaissa ei ole säädetty (suoraan) siitä, miten sairauspoissaolo tai vuosiloma vaikuttavat työajan laskentaan.

Työaikalain 4 §:ssä säädetyn työajan määritelmän mukaan sairaus- tai vuosiloma-aikaa ei kuitenkaan voida laskea työajaksi, vaan molemmat ovat vapaa-aikaa. Näitä poissaoloja ei voida laskea työajaksi myöskään työaikadirektiivin 2 artiklan mukaisten työ- ja lepoajan määritelmien perusteella.

Työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä sekä sairausloma että vuosiloma ovat hyväksyttäviä syitä olla poissa työstä työaikalain 22 §:n 3 momentin mukaan.

Vuosilomalain mukaisesti lomana on annettava vapaana tietty määrä työpäivistä, eikä esimerkiksi loman antamisen jaksottamisella lomapäivien määrää saa vähentää. Tämä käy ilmi esimerkiksi vuosilomalain 24 §:n 1 momentista, jonka mukaan ilman työntekijän suostumusta työnantaja ei saa määrätä lomaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen. Kolmea päivää tai sitä lyhyempää loman osaa ei myöskään saa ilman työntekijän suostumusta antaa niin, että lomapäivä sattuu työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi vapaapäiväksi. Lisäksi vuosilomalain 21 §:n 4 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä saavat työntekijän aloitteesta sopia kirjallisesti 24 arkipäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana.

Työneuvosto ei ole aiemmin ottanut kantaa kysymykseen vuosiloman vaikutuksesta työaikaan, mutta asiaa on sivuttu työneuvoston lausunnoissa TN 1386-03 ja TN 1430-08, jotka koskivat kohtuutonta varallaoloa. Työneuvosto arvioi varallaolon määrää verrattuna koko vuoden teoreettiseen säännölliseen työaikaan (n. 1716 h), jossa otettiin huomioon vuosiloma työtunteja vähentävänä tekijänä. Työneuvoston aikaisemman lausunnon TN 422-56 mukaan lomapäiväksi ei voida laskea sellaista vuorokautta, jona työntekijä on ollut työssä osankin säännöllisestä työajastaan. Myös työaikadirektiivin perusteella EU-oikeuden mukainen vuosiloma on vapautusta työpäivistä (näin muun muassa C-415/12 Brandes).

Sairausloma on tarkoitettu työkyvyttömyydestä toipumiseen ja sairauslomalla työntekijä on vapautettu työnteosta. Sairausloma-oikeutta ja tämän oikeuden käyttötapoja ei säännellä EU-oikeudessa (näin esimerkiksi yhdistetyt asiat C-350/06 ja C-520/06 Schultz-Hoff ym.).

Työaikadirektiivin 16 artiklassa on kuitenkin keskimääräisen viikoittaisen työajan laskennassa rinnastettu sairaus- ja vuosilomista johtuvat poissaolot.

Vuosiloma on vapautusta työntekovelvoitteesta ja se on siis annettava vapaana tietty määrä työpäivistä. Näin ollen vuosiloma-ajan on lyhennettävä työntekijän vuosittaista työaika. Työnantaja ei voi siten missään työaikajärjestelmässä velvoittaa työntekijää tekemään vuosilomaa vastaavaa työaika toisena ajankohtana. Mikäli vuosiloman aikainen työaika voitaisiin velvoittaa tekemään muuna aikana, ei vuosiloman tarkoitus lepoaikana toteutuisi. Riippumatta siitä, pidetäänkö vuosiloma yhdenjaksoisena tai useissa jaksoissa, niin vapautus työntekovelvoitteesta on samanlainen. Kukin vuosilomapäivä vähentää saman verran vuosittaista työaika. Työntekijän sairaudesta tai vuosilomasta johtuvat poissaolot siis lyhentävät käytetystä työaikajärjestelmästä riippumatta hänen säännöllistä työaikaansa vastaavan pituisella ajalla.

Edellä esitetyn perusteella työneuvosto todennee, että jos työntekijä on sairaus- tai vuosilomalla keskellä työviikkoa, ei työnantaja voi velvoittaa työntekijää tekemään poissaolon vuoksi tekemättä jääneitä työtunteja tai työpäiviä myöhemmin, esimerkiksi viikonloppuna. Tällainen velvoite voisi olla myös käytännössä mahdotonta, jos sairausloman aiheuttava työkyvyttömyys osoittautuisi pysyväksi.

Työaikalain 35 §:n 1 momentin mukaan jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi muun muassa työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdat. Työnantajan oikeus muuttaa omalla päätöksellään työntekijälle annettua työvuoroluettelo rajoittuu kuitenkin tilanteisiin, joissa työpaikan tuotanto-, palvelu- tai muun toiminnan järjestelyn turvaaminen on tarpeen ennalta arvaamattomien tapahtumien vuoksi (HE 34/1996, s. 61–62).

Jos työntekijän työpäiviä ei ole rajoitettu ja hän on sairauden tai vuosiloman vuoksi poissa työstä keskellä viikkoa, hänet voidaan velvoittaa työhön lauantaina vain, jos tämä on merkitty työvuoroluetteloon ennen sairauden alkamista tai vuosiloman ajankohdasta sopimista. Siinä tilanteessa, että sairaus on alkanut tai vuosiloman ajankohdasta on sovittu vasta työvuoroluettelon laatimisen jälkeen, työntekijä voidaan velvoittaa työhön lauantaina vain, jos työaikalain mukaiset työvuoroluettelon muuttamisedellytykset täyttyvät.

Jos työntekijä on sitoutunut varallaoloon sellaisella viikolla, jolloin hän on ollut sairauden tai vuosiloman vuoksi poissa työstä, työneuvosto ei nähne mitään työaikalasta johtuvaa estettä sille, että työntekijä tekee työtä saman viikon lauantaina varallaolosopimuksen perusteella.

2.3 Poissaolon vaikutus lisä- ja ylityön laskentaan

Kysymystä siitä, miten sairaus- tai vuosilomapäivä vaikuttavat mahdollisen lisä- tai ylityön muodostumiseen, ei ole lainsäädännössä ratkaistu. Työaikalain 4 §:ssä säädetyn työajan määritelmän mukaan sairaus- tai vuosiloma-aika ei ole työaika.

Työaikalain esitöiden mukaan työntekijän kokonaistyöaika muodostuu säännöllisestä työajasta, lisätyöstä ja ylityöstä (HE 34/1996, s. 28).

Työaikalain 17 §:n 1 momentin mukaan lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä 6 tai 7 §:ssä säädettyä, 9, 10 tai 12 §:n nojalla sovittua tai 14 §:n mukaista säännöllistä työaika. Työaikalain 17 §:n 2 momentin mukaan ylityötä on työnantajan aloitteesta 1 momentissa tarkoitettun säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. (Ks. myös TN 1347-98).

Kuten edellä on todettu, työntekijän sairaudesta tai vuosilomasta keskellä viikkoa johtuvat työntekijän poissaolot lyhentävät käytetystä työaikajärjestelmästä riippumatta hänen säännöllistä työaikaansa vastaavan pituisella ajalla. Koska mainitut poissaolot lyhentävät työntekijän säännöllistä työaika, työntekijän säännöllisen työajan lisäksi tekemä työ voi olla lisä- tai ylityötä.

Seuraavaksi on tarkasteltu erikseen työaikalain 6 §:n 1 momentin, 6 §:n 2 momentin ja 7 §:n mukaisia säännöllisiä työaikoja.

2.3.1 Työaikalain 6 §:n 1 momentin mukainen työaika

Työaikalain 6 §:n 1 momentin mukaisessa työajassa ylityötä olisi vuorokaudessa kahdeksan tuntia ylittävä työ samoin kuin viikossa 40 tuntia ylittävä työ, jolloin mukaan ei lueta säännöllisen vuorokautisen työajan ylittävää työtä (HE 34/1996, s. 50).

Työneuvoston aiemmassa, vuoden 1946 työaikalakia (604/1946) koskevassa käytännössä ja oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että lisä- ja ylityön laskennassa ratkaisevaa on työajaksi luettavan ajan pituus vuorokaudessa ja viikossa.

Ks. työneuvoston lausunto TN 359-54. Sen mukaan vuosiloma-aikaa ei lasketa työajaksi viikoittaisen ylityön laskennassa: ”Työntekijän vuosilomalain 6 §:n 1 momentissa olevan säännöksen mukaan työntekijän vuosilomalla oloaika on vuosiloman pituutta määrättäessä katsottava työssäolon ajaksi. Kun työaikalaisissa ei ole sitä tarkoittavaa säännöstä, ei vuosilomalla oloaika ole työaikalakia sovellettaessa luettava asianomaisen työajaksi.”

Vastaavasti työneuvosto on aiemmissa vuoden 1946 työaikalakia koskevissa lausunnoissaan katsonut, että työaikalain mukaista ylityötä voi muodostua arki- tai juhlapyhän sisältävinä viikkoina vasta kun säännöllisen työajan viikoittainen enimmäistuntimäärä ylittyy (TN 34-47, 68-48, 77-48, 98-48, 119-48, 704-63). Kaikki edellä mainitut työneuvoston lausunnot koskivat nykyistä työaikalain 6 §:n 1 momenttia vastaavaa säännöstä, mutta säännöllisen työajan enimmäismäärä oli säännöksen mukaan 47 tuntia viikossa.

Oikeuskirjallisuudessa on oltu samalla kannalla kuin työneuvoston lausunnoissa. Tiitinen ym. on laskentaesimerkissään katsonut, että poissaolopäivä keskellä viikkoa ei vaikuta

viikoittaisen ylityön laskentaan (Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja: Työaikalaki 1996, s. 222). Äimälän mukaan ”Työaikalaki ei sisällä erityissäännöksiä poissaolojen vaikutuksesta lisä- ja ylityölaskentaan. Tästä seuraa, että niitä ei oteta huomioon lisä- ja ylityölaskennassa, vaan ratkaisevaa on nimenomaan työajaksi luettavan ajan pituus vuorokaudessa ja viikossa.” (Äimälä: Työaikalaki, 2012, s. 145). Vastaavasti myös Hietala ja Kaivanto, joiden mukaan poissaolopäivän sisältävältä viikolta lakisääteistä ylityötä on vasta kun todellinen tehty työaika ylittää 40 tuntia viikossa. Poissaolot muun muassa sairauden tai vuosiloman taikka viikon keskelle osunut arkipyhävapaa eivät muuta lakisääteistä ylityörajaa (Hietala – Kaivanto: Työaikalaki käytännössä, 2014, s. 110).

2.3.2 Työaikalain 6 §:n 2 momentin mukainen työaika

Työaikalain 6 §:n 2 momentin mukaisessa keskimääräisessä säännöllisessä työajassa vuorokautinen säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia, mutta viikoittainen säännöllinen työaika voi vaihdella.

Työaikalain esitöiden mukaan käytettäessä keskimääräistä säännöllistä työaika, voi säännöllinen vuorokautinen ja viikoittainen työaika poiketa yleissäännöksen mukaisista säännöllisistä työajoista. Tällöin ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluettelon merkityn säännöllisen työajan lisäksi. (HE 34/1996, s. 50)

Oikeuskirjallisuudessa Tiitisen ym. mukaan ”Viikoittainen ylityö taas määräytyy työaikalain 35 §:ssä tarkoitettuun työvuoroluettelon merkityn ja sen mukaisesti tehdyn työn perusteella riippumatta siitä, onko sen mukainen viikoittainen säännöllinen työaika lyhyempi tai pitempi kuin 40 tuntia.” (Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja: Työaikalaki 1996, s. 223). Hietala ja Kaivanto antavat keskimääräisessä työajassa viikkoylityön laskentakaavaksi ”tehty työaika – lisätyö – vuorokautinen ylityö – työvuoroluettelon mukainen työaika = viikkoylityö” (Hietala – Kaivanto: Työaikalaki käytännössä, 2014, s. 117). Äimälän mukaan viikoittaisen ylityön määrä lasketaan vähentämällä tehdystä kokonaistyöajasta työvuoroluettelon mukainen työaika sekä vuorokautiset ylityötunnit, silloin kun säännöllinen työaika on keskimäärin 40 h viikossa (Äimälä: Työaikalaki, 2012, s.131).

2.3.3 Työaikalain 7 §:n mukainen jaksotyö

Jaksotyössä ylityö lasketaan jaksokohtaisesti. Työaikalain 17 §:n 3 momentin mukaan työn jatkuttua jaksotyössä koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson on 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloittamis- ja lopettamistyö mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Kuten kohdassa 2.2 jo on todettu, jaksotyössä on kuitenkin erikseen säädetty sairaus- ja vuosilomasta johtuvien poissaolojen huomioon ottamisesta. Nämä poissaolot eivät vähennä ylityökorvauksia tehtyjen työpäivien osalta. Työneuvoston lausunnon TN 1033-77 mukaan kahdeksan tunnin päivittaisen keskimäärän ylittävät tunnit ovat ylityötunteja vain siinä mielessä, että niiltä maksetaan korotettu palkka. Ne eivät ole ylityötä työaikalain muiden säännösten mukaan, esimerkiksi laskettaessa ylityön enimmäismääriä.

2.3.4 Päätelmät

Työaikalain 6 ja 7 §:n mukaisissa työajoissa ylityötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ lain 17 §:n 2 momentin sanamuodon mukaisesti. Tätä on tarkemmin käsitelty lain esitöissä. Työaikalain 6 §:n 1 momentin mukaisessa työajassa ylityön raja on hallituksen esityksen mukaan 40 tuntia viikossa. Työaikalain 6 §:n 2 momentin mukaan ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluettelon merkityn säännöllisen työajan lisäksi. Jaksotyössä ylityötä tarkastellaan jaksokohtaisesti, mutta sairaus- ja vuosilomien poissaolot otetaan huomioon ylityökorvauksia laskettaessa.

Hallituksen esityksestä ei käy ilmi, että työaikalain 6 §:n 1 ja 2 momentin mukaisissa työaikamuodoissa työskenteleviä olisi tarkoitettu saattaa erilaiseen asemaan ylityötä laskettaessa, vaan molemmissa rajana on lain sanamuodonkin mukaan säännöllinen työaika. Sen sijaan jaksotyössä on poissaolot huomioitu erillisellä säännöksellä.

Edellä on päädytty siihen, että lausuntopyyntöissä kuvatut poissaolot lyhentävät työntekijän säännöllistä työaika ja että työntekijän poissaoloviikon muuna päivänä tekemä työ, jonka tarkoituksena on korvata poissaolon aikainen työaika, voi olla lisä- tai ylityötä. Edellä tuli esille myös se, että asianmukaisesti laaditusta työvuoroluettelosta on käytävä ilmi työntekijän säännöllinen työaika. Työvuoroluetteloa laadittaessa on otettava huomioon säännöllistä työaika vähentävinä muun muassa luettelon laatimisen ajalle sijoittuvat vuosilomapäivät. Nämä poissaolot – vaikka ne syntyvät työvuoroluettelon laatimisen jälkeen - ovat samaan tapaan säännöllistä työaika vähentäviä päiviä. Jos mainittuja poissaoloaikoja ei otettaisi huomioon lisä- ja ylityön syntymistä arvioitaessa, merkitsisi se käytännössä sitä, että henkilön säännöllisen työajan ei katsottaisi täyttyneen. Tästä saattaisi seurata se, että työntekijän edellytettäisiin tekevän korvaavaa työtä sovittuun enimmäistyöaikaan asti. Tämän vuoksi sairaus- ja vuosilomasta johtuvat poissaolot tulee ottaa huomioon mahdollista lisätyö- ja ylityörajaa laskettaessa.

Samaan lopputulokseen on päätytty myös työtuomioistuimien tulkitessaan kunnallista yleistä työ- ja virkaehtosopimusta (TT 2017-59).

Työtuomioistuin on KVTES:n osalta antamassaan ratkaisussa TT 2017-59 todennut, että asianmukaisesti laaditusta työvuoroluettelosta tuli ilmetä työntekijän säännöllinen työaika ja lisätyörajat. Työvuoroluetteloa laadittaessa tuli ottaa huomioon säännöllistä työaika vähentävinä luettelon laatimisen ajalle sijoittuvat vuosiloma- ja muut vapaapäivät. Näin ollen osa-aikaisen lastenhoitajan säännölliseksi työajaksi ja siten myös

lisätyörajaksi tuli katsoa hänen työsopimuksensa mukainen täysi työaika, josta oli vähennetty vapaapäivät. Työtuomioistuimen käsityksen mukaan mainittuja sääntöjä ei voida mielekkäästi tulkita ja soveltaa muuten kuin siten, että työvuoroluettelossa otetaan huomioon sen laatimisen ajalle, kuten työajan tasoittumisjaksolle, osuvat vuosiloma- ja muut vapaapäivät säännöllistä työaika vähentävinä päivinä. Edellä esitetyistä syistä työtuomioistuin katsoo, että työntekijän säännölliseksi työrajaksi ja siten myös lisätyörajaksi on työvapaita sisältävällä työaikajaksolla katsottava hänen työsopimuksella sovittu täysi työaikansa, josta on vähennetty mainitut työvapaat. Tämä vastaa sitä, mitä KVTES III luvun 7 §:n 2 momentissa on nimenomaisesti lausuttu arkipyhäviikon työajasta. Määräyksen mukaan arkipyhä lyhentää säännöllistä työaika, myös osatyöaika, ja alentaa vastaavasti lisätyörajaa. Samoja periaatteita noudatetaan mainitun luvun 16 §:n 3 momentin 3 kohdan mukaan, kun jaksotyötä tekevän osa-aikatyöntekijän työaikajakso keskeytyy ennalta tiedetystä syystä. Keskeytys alentaa tällöinkin lisätyörajaa. Työtuomioistuin ei näe syytä, miksi esimerkiksi vuosilomapäivien vaikutusta säännöllisen työajan määräytymiseen ja lisätyörajaan olisi yleisestikään arvioitava toisella tavoin. Selostetun kannan mukaan asianmukaisesti laadittu työvuoroluettelo osoittaa työntekijän säännöllisen työajan ja samalla lisätyörajan.

Lisäksi on otettava huomioon EU-oikeuskäytäntö, jonka mukaan vuosiloman pitämällä ei saa olla työntekijälle taloudellisesti haitallisia seuraamuksia. Näin voisi olla esimerkiksi siinä tilanteessa, että työntekijälle ei maksettaisi ylityökorvausta sellaisesta työstä, josta ylityökorvaus olisi maksettu ilman loman pitämistä.

Koska lainsäädäntö on edellä kerrotuin tavoin epäselvä, olisi sitä tarpeen täsmentää.

2.4 Toisin sopiminen

Vuosilomalain 30 §:n mukaan työ- ja virkaehtosopimuksin voidaan sopia toisin tietyistä lain säännöksistä. Kyseessä on tyhjentävä luettelo, jossa ei mainita vuosiloma-ajan lyhentämistä. Näin ollen se ei kuulu työ- ja virkaehtosopimukseen osallisten toisinsopimiskompetenssiin. Tätä päätelmää tukee lisäksi se, että säännöksen mukaan työehtosopimuksella saadaan sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta sekä työssäolonveroisesta ajasta toisin siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Näin ollen työ- tai virkaehtosopimuksella ei voida sopia siitä, että vuosiloma ei lyhennä säännöllistä työaika.

Työehto- tai virkaehtosopimuksella voidaan sopia säännöllisestä työajasta (TAL 9 §) ja työajan määritelmästä toisin (TAL 40 §) säännöksissä olevien edellytysten mukaisesti (ks. KKO 2015:48 ja KKO 2015:49). Työaikadirektiivin mukaisesta työ- tai lepoajan määritelmästä ei kuitenkaan voida poiketa edes työehtosopimuksella. Ks. C-151/02 Jaeger kohdat 81 ja 91, C-258/10 Grigore kohta 45 sekä C-266/14 Tyco kohta 28).

Työaikalain säännöksissä ei ole erikseen mainittu sairauslomaa ja sen vuoksi tekemättä jäänyttä työaikaa. Työehtosopimuksella voidaan kuitenkin poiketa muun muassa työaikalain 22 §:ssä säädetystä sairausloman aikaisten poissaolojen huomioon ottamisesta ylityön laskennassa. Työneuvosto on aikaisemmassa lausunnossaan TN 1424-07 katsonut, että valtakunnalliset työehtosopimusosapuolet voivat harkita, minkä sisältöisen työehtosopimuksen ne solmivat. Työaikalaisissa ei ole estettä sille, että työ- tai virkaehtosopimuksella sovitaan siitä, että sairausloma ei lyhennä säännöllistä työaikaa.

Sovelletut lainkohdat

Työaikalaki (605/1996) 4, 6, 7, 9, 17, 35 ja 40 §.

Vuosilomalaki (162/2005) 30 §.

Jäsenet Douglas ja Meklin sekä puheenjohtaja Pärnänen hyväksyivät kukin vuorollaan esittelijän ehdotuksen työneuvoston lausunnoksi asiassa.