

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1486-21 (ään. 5-2)

PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

1.11.2021

13/2021

Työneuvosto tarkasteli, miten lyhennetyn vuorokausilevon korvaava lepoaika on annettava työaikalain mukaan. Lausunnon kahdesta eri kohdasta äänestettiin.

Lausunnonpyytäjä:

SAK ry

Asia:

Työaikalaissa (872/2019, TAL) säädetyn korvaavan lepoajan antaminen vuorokausilepoa lyhennettäessä

Vireille:

10.2.2021

Työnantaja:

A Oy, B Oy ja C Oy

Lausuntopyyntö

SAK ry on pyytänyt 13.2.2021 työneuvostolta lausuntoa työaikalaissa (872/2019, TAL) säädetyn korvaavan lepoajan antamisesta silloin, kun vuorokausilepoa lyhennetään. Lausuntopyynnössä on esitetty täsmällisiä kysymyksiä pohjautuen lausuntopyynnön liitteenä olevaan työntekijän kolmen viikon työvuoroluetteloon ajalla 9.11. – 29.11.2020. Kysymys on jaksotyöstä, jossa jakson pituus on 114 tuntia 45 minuuttia. Työvuorot on merkitty kellonajoin. Luettelon auki kirjoitetussa versiossa oleva lepomerkintä tarkoittaa lepoaikaa lepoahuoneessa toisella paikkakunnalla. Lausuntopyynnön mukaan: ”Luettelosta havaitaan, että esimerkiksi 10.11.2020 klo 11.31 alkaneen työvuoron jälkeen vuorokausilepo on 8 tuntia 32 minuuttia, 11.11.2020 klo 5.34 alkaneen työvuoron jälkeen 10 tuntia 41 minuuttia ja 12.11.2020 klo 19.45 alkaneen työvuoron jälkeen 10 tuntia 23 minuuttia.

Näin ollen työntekijältä on jäänyt saamatta osa vuorokausilevosta. Korvaavia lepoaikoja ei työvuoroluetteloon ole merkitty.”

Työneuvostoa pyydetään vastaamaan luettelon merkintöjen perusteella seuraaviin kysymyksiin:

- a) Täyttyykö työvuoroluettelossa työaikalain mukainen korvaavaa lepoaikaa koskeva säännös ajalla 10. - 12.11.2020?
- b) Tuleeko korvaava lepoaika antaa heti, kun työntekijällä on ensimmäinen vuorokausilepo kotona (11.11.2020 klo 9.03–19.44) eli kahden peräkkäisen työvuoron jälkeen, joiden välissä on ollut ”lepo vieraalla paikkakunnalla” (10.-11.11.2020 klo 21.01–5.33) vai voiko korvaavan lepoajan antamisen siirtää myöhemmäksi ja kuinka pitkälle ilman objektiivisesti arvioitua painavaa syytä?

Edelleen työneuvostoa pyydetään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- c) Voivatko työaikalain 25 §:n 4 momentissa säädetyt painavat syyt tulla kyseeseen jo työvuorosuunnittelun yhteydessä? Jos näin on, niin millaisissa tilanteissa?
- d) Jos vuorokausilevon pituudesta on valtakunnallisella työehtosopimuksella sovittu toisin, voiko korvaavan lepoajan antaa työehtosopimuksen mukaisena vai onko se aina annettava työaikalain 11 tunnin mukaisena riippumatta siitä, mitä työehtosopimuksessa on sovittu? Esimerkki: Työehtosopimuksessa on sovittu 10 tunnin pääsääntöisestä vuorokautisesta vähimmäislevosta siten, että lepo voi poikkeustilanteessa olla 6 tuntia. Onko korvaava lepoaika tällöin 4 tuntia vai 5 tuntia vai jotain muuta? Onko korvaava lepoaika annettava yhdenjaksoisena yhdessä vuorokausilevon kanssa? Onko tällöin vuorokausilepo annettava työehtosopimuksen mukaisena (tässä 10 h) vai työaikalain mukaisena 11 h?
- e) Voiko vuosiloma olla korvaavaa lepoaikaa?
- f) Tuleeko korvaava lepoaika antaa työehtosopimuksen mukaisen viikkolevon ja toisen viikoittaisen vapaapäivän lisäksi vai onko korvaava lepoaika sisällytettävissä näihin?

Lausuntopyyynnössä on seuraava taustoittava kuvaus: ”Työntekijälle on TAL 25.1 §:n mukaan annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Vuorokausilepoa voidaan säännöksen 2 ja 3 momentin mukaan tietyissä tapauksissa lyhentää. Jos näin on tehty, työntekijälle on säännöksen 4 momentin mukaan annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa

varallaoloajalle. Korvaavan lepoajan antamisen viivästymiselle tulee lain esitöiden mukaan olla objektiivisesti arvioiden painavat syyt, joiden täyttymistä tulee arvioida tilannekohtaisesti (HE 158/2018 vp, s. 107). Työneuvoston lausunnon mukaan TN 1479-20 (ään.) valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan sopia niiden työn järjestelyistä johtuvien painavien syiden sisällöstä, joiden täytyessä korvaavan lepoajan antamisen ajankohtaa voidaan siirtää.

Korvaavat lepoajat perustuvat työaikadirektiivin 17 artiklan 2 kohtaan ja 18 artiklaan. Euroopan Unionin tuomioistuin ei ole käsitellyt nyt puheena olevia kysymyksiä. Myöskään työaikalain esitöissä ei asiaa ole käsitelty.”

Työneuvoston lisäselvityspyynnön johdosta SAK ry on todennut, että lausuntopyyntö ei liity mihinkään yksittäiseen työsuhteeseen, vaan kysymys on siitä, miten työaikalaki vaikuttaa lausuntopyynnössä esille tuodun työehtosopimuksen soveltamiseen. Työehtosopimus on Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Rautatiealan Unioni RAU ry:n välinen Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus, joka on voimassa ajalla 8.5.2020 – 28.2.2022. Työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä korvaavasta lepoajasta, mutta lepoajoista on siinä sovittu lausuntopyynnössä kerrotulla tavalla. Vastaavanlaiset määräykset ovat myös muissa rautatiealan työehtosopimuksissa. Alalla on tällä hetkellä kolme työnantajaa: A Oy, B Oy ja C Oy. Lausuntopyynnössä esitetty työvuorolistaesimerkki on A Oy:lta, mutta lausuntopyyntö koskee kaikkia edellä mainittuja työnantajia yhtäläisesti. Asiassa ei varsinaisesti ole erimielisyyttä, vaan ainoastaan epäselvyyttä siitä, miten korvaavaa lepoaikaa koskeva määräys tulisi huomioida työehtosopimusta sovellettaessa.

Työneuvosto on varannut A Oy:lle, B Oy:lle ja C Oy:lle tilaisuuden tulla kuulluksi asiassa. Näkemyksenään kysymyksiin a ja d yhtiöt esittävät, että lepoajoista voidaan sopia toisin työehtosopimuksella työaikalain 34 §:n mukaisesti ja tämä on tilanne myös lausuntopyynnön taustalla olevassa tapauksessa. Työaikalain 25 §:n 4 momentilla on sanamuodon mukaan säädetty sen 1 momentin toisen virkkeen sekä 2 ja 3 momentin mukaisissa tilanteissa korvattavasta lepoajasta. Näin ollen 4 momentti ei sovellu tilanteisiin, joissa lepoajoista on sovittu työehtosopimuksella. Siinä tapauksessa, että 4 momentti soveltuisi myös sellaisiin tilanteisiin, joissa työehtosopimuksella on poikettu työaikalain lepoaikoja koskevista määräyksistä, tulisi korvaava lepoaika antaa työehtosopimuksessa sovittuna lepoaikana. Esimerkkitapauksessa on työvuorosuunnittelussa noudatettu työehtosopimuksen mukaisia lepoaikoja, joten korvattavaa lepoaikaa ei muodostu. Jos korvaavat lepoajat tulisi antaa työaikalain mukaiseen 11 tuntiin saakka, työehtosopimuksen mukaiset lepoajat menettäisivät merkityksensä. Yhtiöiden mukaan korvattavaa lepoaikaa ei muodostu lausuntopyynnön kohdassa b kuvatussa tilanteessa, koska lepoajat on annettu työehtosopimuksessa sovitun mukaisesti. Yhtiöiden mukaan työaikalain 25 §:n 4 momentissa säädetty painavat syyt voivat tulla kyseeseen jo työvuorosuunnittelun yhteydessä (kysymys c). Työaikalain 25 §:n 4 momentin sanamuodon mukaan korvaava lepoaikaa ei voi sijoittaa varallaoloajalle. Yhtiöiden käsityksen mukaan korvaava lepoaika voidaan siten sijoittaa vuosiloman ajalle (e). Kysymyksen kohdassa f ei yhtiöiden näkemyksen mukaan ole korvattavaa lepoaikaa. Yleisesti yhtiöt toteavat, että korvaava lepoaika voidaan sijoittaa viikkolevon ja toisen

viikoittaisen vapaapäivän ajalle. Työaikalain 25 §:n 4 momentin sanamuodon mukaan korvaava lepoaika ei voi sijoittaa varallaoloajalle, mutta se ei sisällä muita rajoituksia.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1. Työneuvoston toimivalta ja lausunnon kohde

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 §:n mukaan työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain sekä muiden säännöksessä lueteltujen työsuojelulakien soveltamisesta ja tulkinnasta. Työehtosopimusten tulkinta sitä vastoin kuuluu työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan. Koska työneuvosto on toimivaltainen lausumaan vain työaikalain tulkinnasta, se ei voi ottaa eikä ota lausunnollaan kantaa asiassa esitetyn yksittäisen työehtosopimuksen tulkintaan.

Lausuntopyyntö kohdistuu tilanteeseen, jossa työaikalain (872/2020) 25 §:n mukaista vuorokautista lepoaika lyhennetään ja selvitettäväksi tulee, miten säännöksen 4 momentissa tarkoitettu korvaava lepoaika voidaan toteuttaa.

Työaikalain 25 §:n 1 momentin mukaan työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. (Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Sovellettaessa liukuvaa työaika tai joustotyöaika vuorokausilepo saadaan työntekijän aloitteesta lyhentää seitsemään tuntiin.) Säännöksen 3 momentin mukaan ja siinä tarkemmin määritellyissä tapauksissa työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä työntekijän lepoaika saadaan lyhentää viiteen tuntiin enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan.

Työaikalain 25 §:n 4 momentissa säädetään lyhennetyn vuorokausilevon korvaavan lepoajan antamisesta. Jos vuorokausilepoa on yllä mainituin tavoin lyhennetty, on työntekijälle annettava 1 momentin nojalla yhdeksään tuntiin lyhennetyn vuorokausilevon ja 2 tai 3 momentissa tarkoitettun lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

Työaikalain 34 §:n 2 momentin 12 kohdan mukaan valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset saavat työehtosopimuksessa (valtakunnallinen työehtosopimus) sopia toisin siitä, mitä työaikalaisissa säädetään ”25 §:ssä vuorokausilevosta, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitettuista korvaavasta lepoajasta.” Työneuvosto on lausunnossaan TN 1479-20 (ään.) katsonut, että ainoastaan korvaavan lepoajan pituus on rajattu työaikalain 34 §:n 2 momentissa tarkoitettun toisin sopimisen ulkopuolelle. Näin ollen valtakunnallisten tahojen välisellä työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan sopia myös työaikalain 25 §:n 4 momentissa tarkoitetuista työn järjestelyistä johtuvien painavien syiden sisällöstä.

Työneuvosto esittää asiassa seuravan yleisen lausunnon ottamatta kantaa yksittäistapaukseen ja työehtosopimuksen tulkintaan.

2. Yleiset vastaukset lausuntopyynnössä esitettyihin kysymyksiin

2.1 Korvaavan vuorokausilevon pituus ja työehtosopimusosallisten toimivalta (kysymykset d ja a)

Työaikalain 34 §:n 2 momentin 12 kohdan mukaan lain vuorokausilepoa koskevasta 25 §:stä ei ole kokonaan mahdollista sopia toisin valtakunnallisten tahojen välisellä työehtosopimuksella. Korvaavasta lepoajasta sopiminen on jätetty sopimiskompetenssin ulkopuolelle. Aiemmin voimassa olleen vuoden 1996 työaikalain (605/1996) 40 §:n 1 momentin mukaan sen vastaava vuorokausilepoa koskenut säännös (29 §) oli sen sijaan kokonaan puolipakottava. Nykyisen säännöksen perusteluissa (HE 158/2018 vp, s. 116) tuodaan selkeästi esille se, että korvaavien lepoaikojen antamisessa ei ole mahdollista poiketa siitä, mitä työaikalain 25 §:n 4 momentissa säädetään. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että korvaavat lepoajat on aina annettava niin, että 11 tunnin vuorokausilepo toteutuu. Työneuvosto päätyi samaan lopputulokseen lausunnossaan TN 1479-20 (ään). todeten, että korvaavan lepoajan pituudesta ei ole mahdollista sopia työaikalain 34 §:n 2 momentin 12 kohdan perusteella valtakunnallisten tahojen välisellä työehtosopimuksella.

Myös työaikalakia koskevan hallituksen esityksen yleisperusteluissa korostetaan, että lain 6 luvussa olevat lepoaikoja koskevat säännökset vastaavat työaikadirektiivin vaatimuksia ja että korvaavien lepoaikojen sääntely toteutetaan pakottavalla tavalla (HE 158/2018 vp, s. 41). Myös esityksen yleisperusteluissa (s. 43) todetaan, että laissa määritellään pakottavasti korvaavien lepoaikojen antamista. Näiltä osin laista ei ole mahdollista poiketa edes valtakunnallisilla työ- ja virkaehtosopimuksilla. Edelleen hallituksen esityksestä tulee selkeästi esille se, että 11 tunnin pituinen vähimmäislepoaika perustuu työaikadirektiivin 3 artiklaan eikä siitä voida kansallisesti yleisesti poiketa. Lisäksi korostetaan sitä, että vuoden 1996 työaikalain säätämisen jälkeen direktiivin sisältö on täsmentynyt Euroopan unionin tuomioistuimen annettua kymmenittäin direktiiviä koskevia ratkaisuja. Näin ollen vuoden 1996 työaikalain säännökset eivät kaikilta osin täyttäneet direktiivin asettamia vaatimuksia. ”Eryteisesti päivystysajan lukemista työaikaan ja korvaavien lepoaikojen antamista koskevat säännökset eivät ole olleet direktiivistä annetun oikeuskäytännön mukaisia.” Voimassa olevalla lailla on pyritty korjaamaan mainitut puutteet (HE 158/2018 vp, s. 37).

Korvaavien lepoaikojen antamisesta on edellä esitetyn tavoin säädetty pakottavasti työaikalaisissa. Vuorokausilepoa koskevasta työaikalain 25 §:stä voidaan työaikalain 34 §:n 2 momentin 12 kohdan perusteella sopia valtakunnallisten tahojen välisellä työehtosopimuksella työntekijän etuja heikentäen. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että laissa säädettyä 11 tunnin pituinen

vuorokausilepo sovitaan lyhyemmäksi, esimerkiksi 10 tunnin pituiseksi. Mainitulla työehtosopimuksella ei ole kuitenkaan mahdollista sopia työaikalain 25 §:n 4 momentissa säädetystä korvaavasta lepoajasta. Tämän on myös työneuvosto todennut lausunnossaan TN 1479-20 (ään.). Viimeksi mainittu tarkoittaa sitä, että, jos työntekijän työehtosopimuksessa sovittua vuorokautista lepoaikaa lyhennetään poikkeuksellisesti, on lyhennys korvattava niin, että työntekijä saa hyväkseen 11 tunnin pituisen vuorokautisen lepoajan. Edellä esitetty lopputulos perustuu työaikadirektiivin vaatimukseen ja lainsäätäjän useaan kertaan esille ottamaan tarkoitukseen voimassa olevan lain perusteluissa. Vuorokausilevon lyhennettyä esimerkiksi työehtosopimuksin sovitusta 10 tunnista kuuteen tuntiin, on korvaava lepoaika annettava pakottavasti niin, että vuorokausilepo on vähintään 11 tunnin pituinen. Korvaavaa lepoaikaa syntyy esimerkin mukaisessa tapauksessa viisi tuntia.

2.2 Korvaavan vuorokausilevon antamisen ajankohta ja siirtäminen (kysymykset b ja c)

Työaikalain 25 §:n 4 momentin mukaan lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat on annettava lähtökohtaisesti seuraavan vuorokausilevon yhteydessä. Mikäli se ei ole mahdollista työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä, korvaava lepoaika on annettava niin pian kuin mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa.

Vuorokausilevossa on kysymys ajasta, joka ei lukeudu työaikalain 3 §:ssä tarkoitetun työajan piiriin. Laissa ei ole määrätty siitä, missä työntekijän on tällainen lepoaika vietettävä, joten lepoaika voi toteutua muuallakin kuin työntekijän kotona. Työneuvosto huomauttaa, että työehtosopimuksin olisi mahdollista sopia sellaisia lisäedellytyksiä vuorokausilevon toteuttamiselle, jotka ovat työntekijälle edellä esitettyä edullisempia. Niihin kantaa ottaminen ei kuitenkaan kuulu työneuvoston toimivaltaan.

Painavien syiden sisältöä on kuvattu lyhyesti työaikalain perusteluissa. Niiden mukaan kysymys on syystä, joka arvioidaan objektiivisesti tilannekohtaisesti (HE 158/2018 vp, s. 107). Työneuvosto on lausunnossaan TN 1479-20 (ään. 4-3) katsonut, että ainoastaan korvaavan lepoajan pituus on rajattu työaikalain 34 §:n 2 momentissa tarkoitetun toisin sopimisen ulkopuolelle. Näin ollen valtakunnallisten tahojen välisellä työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan sopia työaikalain 25 §:n 4 momentissa tarkoitetuista työn järjestelyistä johtuvien painavien syiden sisällöstä.

Työneuvoston käsityksen mukaan painavalla syyllä ei tarkoiteta vain ennakoimattomista tai yllättävästi vasta työvuoroluettelon laatimisen jälkeen esille tulevia seikkoja. Painavat syyt voivat siis olla käsillä jo työvuoroja suunniteltaessa. Työvuoroluettelon funktiona on se, että työntekijä saa riittävän ajoissa tietoonsa tulevat työvuorot ja voi suunnitella ilmoitetun perusteella omaa ajankäyttöään. Se, että suunnitteluvaiheessa tiedossa olevat painavat syyt otetaan huomioon, on nimenomaan työvuoroluettelon tarkoituksen ja työntekijän edun mukaista.

2.3 Korvaavan vuorokausilevon sijoittaminen vuosiloman tai muun vapaan ajalle (kysymykset e ja f)

Lyhennetyin vuorokausilevon korvaavaa lepoaikaa ei saa työaikalain 25 §:n 4 momentin mukaan sijoittaa varallaoloajalle. Säännöksen perustelujen (HE 158/2018 vp, s. 108) mukaan korvaava lepoaika ei lyhennä työntekijän säännöllistä työaikaa, vaan se voidaan antaa sellaisena säännöllisen työajan ulkopuolella olevana aikana, jolloin työntekijällä ei ole muuta lepoaikaa, kuten päivittäistä taukoa, vuorokausilepoa tai viikkolepoa. Korvaava lepoaika on annettava sellaisena aikana, jolloin työntekijä ei ole sidottu varallaoloon. Korvaavan lepoajan sijoittumiseen vuosiloman kanssa päällekkäin ei ole otettu kantaa hallituksen esityksessä (HE 158/2018 vp) eikä vuosilomaa mainita edellä selvitettyssä luettelossa. Vuosiloman tarkoituksena on yleensä mahdollistaa työaikalaisissa säädettyjä lepotaukoja pidempi vapaa työstä, joten sen funktio eroaa korvaavan lepoajan funktiosta. Vuosilomalain (162/2002) 23 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava vuosiloman ajankohdasta työntekijälle kuukautta, tai viimeistään kahta viikkoa aiemmin. Työaikalain 25 §:n 4 momentin mukaan lyhennetyin vuorokausilevon korvaava lepoaika on annettava heti lyhennystä seuraavan vuorokausilevon yhteydessä. Ainoastaan silloin, kun työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä ei ole mahdollista antaa korvaavaa lepoaikaa seuraavan vuorokausilevon yhteydessä, voidaan sen antamista lykätä. Silloinkin korvaava lepoaika on annettava niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa lyhennyksestä. Vuosiloman ajankohta voi olla ilmoitettuna viikkoja aiemmin kuin työnantaja joutuu työaikalain mukaan antamaan lyhennetyin vuorokausilevon korvaavan lepoajan. Näin ollen työneuvosto pitää tarkoituksenmukaisena ja ottaen huomioon sen, että korvaavaa lepoaikaa ei voi käytännössä olla ajallisesti pitkä jakso, että lyhennetyin vuorokausilevon korvaava lepoaika voidaan sijoittaa päällekkäin vuosiloman kanssa.

Lausuntopyynnössä on kysytty vielä sitä, voidaanko vuorokausilevon korvaava lepoaika sijoittaa työehtosopimuksen mukaisen viikkolevon ja toisen viikoittaisen vapaapäivän kanssa päällekkäin. Kuten edellä on tuotu esille, on työaikalain 25 §:n 4 momentin perusteluissa (HE 158/2018 vp, s. 108) todettu, että korvaava lepoaika voidaan antaa sellaisena säännöllisen työajan ulkopuolella olevana aikana, jolloin työntekijällä ei ole muuta lepoaikaa, kuten päivittäistä taukoa, vuorokausilepoa tai viikkolepoa. Se, lukeutuvatko lausuntopyynnössä tarkoitettut lepopäivät: viikkolepo ja toinen viikoittainen vapaapäivä, lainsäätäjän tarkoittamaan viikkolepoon tai muuhun lepoaikaan, jonka kanssa se ei saa sijoittua päällekkäin, on työehtosopimuksen tulkintaa koskeva kysymys. Työneuvostolla ei ole toimivaltaa ottaa siihen kantaa.

Sovelletut lainkohdat

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 §.

Työaikalain (872/2019) 25 ja 34 §.

Äänestys

Lausunnon kahdesta kohdasta äänestettiin.

Jäsen Kiiski esitti eriävän mielipiteen lausunnon kohtaan: Korvaavan vuorokausilevon pituus ja työehtosopimusosallisten toimivalta (kysymykset d ja a). Jäsen Salonen kannatti Kiisken esitystä. Eriävä mielipide ohessa.

Yllä esitetty osa lausunnosta (kysymykset d ja a) perustuu puheenjohtaja Ahtelan, jäsenten Douglas, Hjelt, Kannisto ja Rautio mielipiteeseen.

Jäsen Douglas esitti eriävän mielipiteen lausunnon kohtaan: Korvaavan vuorokausilevon sijoittaminen vuosiloman tai muun vapaan ajalle (kysymykset e ja f) siltä osin, kun on kysymys korvaavan vuorokausilevon sijoittamisesta vuosiloman ajalle. Jäsen Kannisto kannatti Douglasin esitystä. Eriävä mielipide ohessa.

Yllä esitetty osa lausunnosta (kysymykset e ja f siltä osin, kun on kysymys korvaavan vuorokausilevon sijoittamisesta vuosiloman aikaan) perustuu puheenjohtaja Ahtelan, jäsenten Hjelt, Kiiski, Salonen ja Rautio mielipiteeseen.

ERIÄVÄ MIELIPIIDE

Kysymys a) Täyttyykö työvuoroluettelossa työaikalain mukainen korvaavaa lepoaikaa koskeva säännös ajalla 10. - 12.11.2020?

Vastaus kysymykseen riippuu työehtosopimuksen tulkinnasta ja asia kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.

Kysymys d) Jos vuorokausilevon pituudesta on valtakunnallisella työehtosopimuksella sovittu toisin, voiko korvaavan lepoajan antaa työehtosopimuksen mukaisena vai onko se aina annettava työaikalain 11 tunnin mukaisena riippumatta siitä, mitä työehtosopimuksessa on sovittu? Esimerkki: Työehtosopimuksessa on sovittu 10 tunnin pääsääntöisestä vuorokautisesta vähimmäislevosta siten, että lepo voi poikkeustilanteessa olla 6 tuntia. Onko korvaava lepoaika tällöin 4 tuntia vai 5 tuntia vai jotain muuta? Onko korvaava lepoaika annettava yhdenjaksoisena yhdessä vuorokausilevon kanssa? Onko tällöin vuorokausilepo annettava työehtosopimuksen mukaisena (tässä 10 h) vai työaikalain mukaisena 11 h?

Lausuntopyynnössä pyydetään työneuvoston kantaa siihen, miten työehtosopimuksella 11 tuntia lyhemmäksi sovittu vuorokautinen lepoaika korvataan siinä tilanteessa, jos vuorokautinen lepoaika jää työehtosopimuksella sovittua ns. minimilepoa lyhemmäksi. Edelleen lausuntopyynnössä kysytään, syntyykö korvattavaa lepoaikaa silloinkin, jos 11 tuntia alittava työehtosopimuksen ns. minimilepoaika täyttyy.

Työaikalain 25 §:n 4 momentin mukaan ”Työntekijälle on annettava 1 momentin nojalla yhdeksään tuntiin lyhennetyn vuorokausilevon ja 2 tai 3 momentissa tarkoitettun lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.”

Em. momentti koskee sanamuotonsa mukaan ainoastaan 25 §:n 1 momentin nojalla yhdeksään tuntiin lyhennettyä ja 2 tai 3 momenteissa tarkoitetuissa tilanteissa lyhennettyjä vuorokausilepoja. Lain sanamuodon mukaan 25 § 4 momentti ei koske lainkaan tilannetta, jossa vuorokautinen lepoaika on sovittu valtakunnallisella työehtosopimuksella ja lepoaika jää näin sovittua lyhyemmäksi.

Työaikalain 34 §:n 2 momentin 12 kohdan mukaan valtakunnallisilla työehtosopimuksilla saa sopia 25 §:n vuorokausilevosta toisin, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitettua korvaavasta lepoajasta. Edellä todettu kohta viittaa nimenomaisesti 25 §:n 4 momentissa tarkoitettuun korvaavaan lepoaikaan, eikä korvaavaan vuorokausilepoon yleensä. Näin ollen työaikalain sanamuodon mukainen johtopäätös on, että mikäli vuorokautista lepoaikaa on lyhennetty työaikalain 25 §:n 1, 2 tai 3 momentin perusteella tai niissä tarkoitetuissa tilanteissa, ei näin lyhennettyä vähäisemmäksi jäävästä vuorokausilevon korvaamisesta voi sopia työehtosopimuksella toisin.

Edelleen johtopäätös on, että työaikalaki ei ota kantaa siihen, miten korvaavan lepoajan pituus määritellään vuorokausilevon alittaessa työehtosopimuksella sovitun minimilevon eikä siihen, syntykö korvaavaa (korvattavaa) lepoaikaa siinä tilanteessa, työehtosopimuksella sovitun minimilepo täyttyy, mutta jää alle työaikalain 11 tunnin pääsäännön.

Muunlainen kuin sanamuodon mukainen tulkinta tekisi työaikalain 34 §:n 2 momentin 12 kohdan tyhjäksi sisällöltään. Valtakunnallisten työehtosopimuspuolten ei olisi mitään tarvetta sopia 11 tuntia lyhemmästä vuorokautisesta työajasta, jos se pitäisi lyhyeksi jäädessään aina korvata 11 tuntiin. Tästäkin voidaan päätellä, ettei lainsäätäjällä ole ollut tarkoitus tehdä lakiin määrystä, joka tekee saman lain toisen määräyksen tarpeettomaksi tai hyödyttömäksi.

Muu kuin sanamuodon mukainen tulkinta olisi myös käytännön työelämälle vieras. Esimerkiksi, jos valtakunnallisella työehtosopimuksella on sovitun vuorokausilevon pitää olla vähintään 10 tuntia ja jostain syystä vuorokautinen lepo jää 9 tuntiin 58 minuuttiin, jää vuorokausilepoa antamatta 2 minuuttia – eikä 1 tunti ja 2 minuuttia. Työaikalain 25 §:n sanamuodosta ei voi päätellä, että työehtosopimuksella sovitun vuorokautinen lepoaika olisi aina lyhyeksi jäädessään korvattava 11 tuntiin. Selvyyden vuoksi todettakoon, että jos työehtosopimuksella on sovitun vuorokautinen lepo voi olla esim. poikkeuksellisesti jopa 6 tuntia ja tuo 6 tuntia annetaan, ei mitään korvattavaa lepoaikaa synny.

Työsuojelullista näkökulmaakaan sanamuodon vastaiselle tulkinnalle ei ole. Vuorokausilevon lyhentäminen työehtosopimuksilla ei pidennä työntekijän säännöllistä työaikaa. Tämän lisäksi tehtävän työn määrää suojaa pakottavasti työaikalain 18 §:n mukainen työajan enimmäismäärää koskeva määräys.

Edelleen on huomattava, että sanamuodon vastainen tulkinta johtaisi joissain tilanteissa työntekijälle epäedulliseen tilanteeseen. Esimerkiksi aloilla tai alueilla, joilla välimatkat työ- ja asuinpaikkojen välillä ovat pitkiä, voidaan työehtosopimuksilla mahdollistaa työviikkojen tiivistäminen siten, että matkustaminen on jäänyt vähemmäksi ja yhdenjaksoinen lepoaika kotipaikkakunnalla pidemmäksi. Työehtosopimusosapuolet ovat vuosikymmeniä osanneet ja lainsäätäjän valtuuksin saaneet huolehtia siitä, että työsuojelunäkökulmista huolehditaan näissäkin tapauksissa.

Työaikalain 25 §:n sanamuodon mukaista tulkintaa puoltaa myös se, että vuoden 1996 työaikalaisissa vuorokausilevosta voitiin sopia kokonaan työehtosopimuksilla. Voimassa olevan työaikalain perusteluista tai teksteistä ei voi lukea, että lainsäätäjän oli tarkoitus tehdä asiaan mullistavaa muutosta.

Työneuvoston tehtävänä ei ole korjata lainsäätäjän virheitä, eikä se voi antaa lain sanamuodon vastaisia tulkintoja. Mikäli työaikadirektiivin tulkinta edellyttää muuta kuin tässä esitettyä tulkintaa, on lainsäätäjän asia korjata työaikalain sanamuotoja.

Anne Kiiski, Hanne Salonen

ERIÄVÄ MIELIPIIDE

Korvaavan vuorokausilevon sijoittaminen vuosiloman ajalle (kysymykset e ja f)

Lyhennetyn vuorokausilevon korvaavaa lepoaikaa ei saa työaikalain 25 §:n 4 momentin mukaan sijoittaa varallaoloajalle. Säännöksen perustelujen (HE 158/2018 vp, s. 108) mukaan korvaava lepoaika ei lyhennä työntekijän säännöllistä työaikaa, vaan se voidaan antaa sellaisena säännöllisen työajan ulkopuolella olevana aikana, jolloin työntekijällä ei ole muuta lepoaikaa, kuten päivittäistä taukoa, vuorokausilepoa tai viikkolepoa. Korvaava lepoaika on annettava sellaisena aikana, jolloin työntekijä ei ole sidottu varallaoloon.

Korvaavan lepoajan sijoittumiseen vuosiloman kanssa päällekkäin ei ole otettu kantaa hallituksen esityksessä (HE 158/2018 vp). Siinä on tuotu kuitenkin esille vain esimerkinomaisesti lepoaikoja, joiden kanssa korvaava vuorokausilepo ei saa sijoittua päällekkäin. Luettelossa mainitut lepoajat ovat sellaisia, joista on säädetty työaikalaisissa eikä niiden joukossa näin ollen ole mainittu vuosilomaa eikä esimerkiksi opinto- tai perhevapaita. Työneuvoston käsityksen mukaan kysymys on nimenomaan esimerkkiluettelosta, joka ei ole tyhjentävä.

Työaikadirektiivin 2 artiklan mukaan riittävällä levolla tarkoitetaan sitä, että työntekijöillä on säännölliset sekä riittävän pitkät ja yhtäjaksoiset lepotauot, joiden kesto ilmoitetaan aikayksikköinä ja joilla taataan, etteivät he väsymyksen tai työn epäsäännöllisen jaksotuksen vuoksi aiheuta vahinkoa itselleen tai toisille työntekijöille ja että he eivät vahingoita terveyttään lyhyellä tai pitkällä aikavälillä. Direktiivin 3 artiklan mukainen päivittäinen vähintään 11 tunnin pituinen lepoaika on yksi 2 artiklassa tarkoitetuista riittävää lepoa turvaavista tauoista.

Vuosiloman tarkoituksena on yleensä mahdollistaa työaikalaisissa säädettyjä lepotaukoja pidempi vapaa työstä. Käytännössä vuosilomaa voidaan kuitenkin antaa työntekijälle hyvin eri pituisissa jaksoissa, esimerkiksi yhden tai muutaman päivän pituisissa jaksoissa. Vuosiloma on myös työntekijän - pääosin työssäolollaan - ansaitsemaa vapaata, jonka ajankohtaan työntekijällä on mahdollisuus osittain vaikuttaa. Korvaava lepoaika tulee sen sijaan annettavaksi siksi, että työntekijälle kuuluvaa vuorokautista lepoaikaa on lyhennetty eikä hän ole saanut sitä aiemmin riittävän pituisena.

Työaikalain mukaisen vuorokausilevon ja sen lyhentämisestä seuraavaan korvaavan lepoajan sekä vuosilomalain mukaisen vuosiloman funktiot ovat erilaiset. Näin ollen vuorokausilevon korvaavaa lepoaikaa ja vuosilomaa ei voida työneuvoston käsityksen mukaan sijoittaa päällekkäin. Lisäksi on otettava huomioon se, että jos korvaava lepoaika voitaisiin sijoittaa vuosiloman kanssa päällekkäin, voisi se johtaa siihen, että lyhyessä lomajaksoissa suuri osa loma-ajasta olisi samalla korvaavaa lepoaikaa. Jotta työntekijät eivät joutuisi keskenään eriarvoiseen asemaan sen mukaan, minkä pituisissa jaksoissa vuosilomaa pidetään, ei korvaava lepoaika voi myös senkään johdosta sijoittua vuosiloman kanssa päällekkäin.

Inka Douglas, Miia Kannisto