

TYÖNEUVOSTO
Mikonkatu 4, PL 34
00023 Valtioneuvosto
puh. 09-645 593

LAUSUNTO

26.5.2005

Nro 1402-05

Diaarinro 9/2005

Lausunnonpyytäjä: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Asia: Työaikalain (605/1996) 31 §:n mukaisen viikoittaisen vapaa-ajan antaminen lyhyissä työsuhteissa

Vireille: 30.3.2005

Lausuntopyyntö:

SAK ry on pyytänyt työneuvoston lausuntoa siitä, miten työaikalain 31 §:ssä tarkoitettu viikoittainen vapaa-aika annetaan lyhyissä työsuhteissa. Pitääkö viikoittainen vapaa-aika antaa ja miten se annetaan, jos työntekijä palkataan määräaikaiseen työsuhteeseen siten, että työsuhde ajoittuu kahden viikon jaksolle niin, että se alkaa keskellä viikkoa ja päättyy seuraavalla viikolla keskellä viikkoa. Työsuhde alkaa esimerkiksi tiistaina ja päättyy seuraavan viikon torstaina, jolloin työsuhteen pituus on 10 päivää. Vaikuttaako asiaan mitenkään se, että työsuhde alkaa maanantaina ja päättyy seuraavan viikon perjantaina, jolloin työsuhteen pituus on 12 päivää?

Lisäksi SAK ry kysyy sitä, onko viikoittaisen vapaan ajan antamisen kannalta merkitystä sillä, kuinka monta viikkoa tai kuukautta työntekijän työsuhde yhdenjaksoisesti kestää, jos työsuhde alkaa ja päättyy keskellä viikkoa.

Perustelut:

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. Työaikalain viikoittaista vapaa-aikaa koskeva säännös pohjautuu Euroopan yhteisön neuvoston tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista antamaan direktiiviin (93/104/ETY), jonka mukaan työntekijän tulee saada jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään 24 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, johon lisätään päivittäinen (= vuorokautinen) yhden toista tunnin mittainen lepoaika. Viikoittaista vapaa-aikaa koskevien säännösten tarkoituksena on tur-

vata työntekijälle riittävä lepo siten, että työviikolla on laissa säädetyn pituinen yhdenjaksoinen keskeytys.

Työnantajalla ei ole työaikalain mukaan velvollisuutta määritellä etukäteen, mikä ennalta laaditun työvuoroluettelon mukaisista vapaa-ajoista on lain 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, viikoittainen vapaa-aika voi sijoittua myös muulle viikonpäivälle.

Työaikalain 16 §:n mukaan viikkona noudatetaan kalenteriviikkoa, jollei toisin sovita. Kun viikoittainen vapaa-aika on työaikalain 31 §:n 1 momentin mukaan annettava kerran viikossa, tarkoitetaan tällä työneuvoston käsityksen mukaan ja myös lain 16 § huomioon ottaen täyden kalenteriviikon mittaista työviikkoa. Jos työsuhteen aloittava työviikko on sillä tavoin vajaa, että sen edelle jää vähintään 35 tunnin pituinen jakso samalle kalenteriviikolle, viikoittaista vapaa-aikaa ei työneuvoston mielestä vielä tarvitse järjestää. Vastaavasti jos työsuhteen viimeinen viikko jää samalla tavoin vajaaksi, sen aikana työntekijälle ei tarvitse erikseen järjestää vapaa-aikaa. Toisenlaisesta tulkinnasta seuraisi, että lyhyt työsuhde, jollaisista lausuntopyynnössä on kysymys, voisi suhteettoman suurelta osalta kulua lakisääteiseen vapaa-aikaan ilman todellista viikoittaisen vapaa-ajan tarvetta.

Näin ollen lausuntopyynnössä tarkoitetuissa esimerkkitapauksissa työviikko voisi alkaa aikaisintaan tiistaina puolen päivän aikoihin (kello 11), jos tarkoitus on teettää työtä järjestämättä työaikalain 31 §:n mukaista 35 tunnin yhtäjaksoista vapaa-aikaa tuon kalenteriviikon aikana. Vastaavasti työsuhde voisi jatkua seuraavan viikon lauantaille kello 13 asti ilman viikoittaista vapaa-aikaa. Toinen asia on, että työtä saadaan sunnuntaina teettää vain työaikalain 33 §:ssä säädetyn edellytyksin.

Työsuhteen määräaikaisuudella ei sinänsä ole merkitystä viikoittaisen vapaa-ajan järjestämisvelvollisuuden kannalta. Asiassa on kuitenkin otettava huomioon työsopimuslain 1 luvun 5 §:n säännös. Jos määräaikaisen työsuhteen jälkeen alkaa heti perään samojen osapuolten kesken uusi määräaikainen työsuhde, työsopimuksia on arvioitava yhdenjaksoisena työsuhteena myös viikoittaisen vapaa-ajan antamista silmällä pitäen.

Sovelletut lainkohdat:

Työaikalaki (605/1996) 31 §.

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