

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

LAUSUNTO

7.6.2007

Nro 1424-07

6/2007

Lausunnonpyytäjä: Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry
Asia: Työaikalain 9 §:n soveltamisesta ja työehtosopimusosapuolten sopimistoimivallan sisällöstä
Kuultava: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Vireille: 5.2.2007

Lausuntopyyntö

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry (EK ry) on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa työaikalain (605/1996) 9 §:n 1 momentin tulkinnasta ja soveltamisesta. Valtakunnallisten työehtosopimusosapuolten toimivalta sopia työehtosopimuksella työaikalain 6-8 §:n säännöksistä poiketen perustuu työaikalain 9 §:n säännökseen. Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä siitä, että työaika on järjestettävissä keskimääräiseksi sopimalla asiasta paikallisesti. Työneuvoston lausuntoa pyydetään siitä, onko työehtosopimuksen määräys, jonka mukaan työnantaja voi päätöksellään järjestää työajan keskimääräiseksi vuorokautista ja viikoittaista työaika pidentäen tasoitusjaksojen puitteissa, työaikalain mukainen vai onko työaikalaisissa rajoitettu työehtosopimusosapuolten sopimistoimivallan sisältöä tältä osin ja saatettu työaikalain 6 §:stä poikkeavan määräyksen käyttö riippuvaiseksi paikallisesta sopimisesta.

Lausuntopyyntöä tarkoitettu sopimuslauseke voisi olla sisällöltään seuraavanlainen: ”Työnantaja voi järjestää työajan keskimääräiseksi siten, että työaika tasoittuu enintään 12 viikon aikana 40 tuntiin viikossa. Vuorokautinen työaika on tällöin enintään 10 tuntia ja viikoittainen enintään 50 tuntia.” Tällainen määräys on kaupan työehtosopimuksessa.

Työaikalain 9 §:n mukaan työnantaja tai sellainen työnantajien yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan sekä työntekijöiden yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 6-8 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Verrattaessa esimerkiksi työaikalain 9 ja 10 §:n säännöksiä, ei 9 §:ssä tai sen esitöissä ole otettu kantaa työehtosopimusosapuolten sopimistoimivallan sisältöön. Työaikalain 10 §:n perusteella paikalliset osapuolet voivat sopia säännöllisen työajan järjestelyistä mainitussa työehtosopimuksessa määrättyllä tavalla. Vastaavaa määräystä ei ole työaikalain 9 §:ssä.

Työaikalain 9 §:ssä tai sen esitöissä ei ole otettu kantaa siihen, missä järjestyksessä tai millä menettelyllä säännöllinen työaika pitenee tai se voidaan järjestää keskimääräiseksi. Kantaa ei siten ole otettu siihen, pitääkö asiasta sopia paikallisesti vai voidaanko säännöllistä työaika pidentää ja keskimääräistä työnantajan päätöksellä. Työehtosopimuskäytännössä asia on ratkaistu eri tavoin. Työehtosopimusmääräys, jonka mukaan asiasta sovitaan paikallisesti, on yleinen.

EK ry katsoo, että koska nimenomainen menettelytapasäännös puuttuu, työaikalain 9 §:n 1 momenttia ei voida tulkita siten, että se estäisi järjestöjä sopimasta siitä, että työnantaja voi järjestää työajan 6 §:stä poikkeavalla tavalla. Ainoa rajoite sopimistoimivallalle koskee työehtosopimukseen perustuvan säännöllisen viikkotyöajan enimmäispituutta ja tasoitusjakson pituutta. Työaikalain 9 §:ssä tarkoitettut yhdistykset voivat EK ry:n käsityksen mukaan sopimistoimivallan rajoissa itse päättää siitä, että säännöllinen viikoittainen tai vuorokautinen työaika ylittyy tai se järjestetään keskimääräiseksi joko työnantajan määräyksellä tai paikallisesti sopimalla.

EK ry:n mukaan työaikalain 9 §:ssä oleva mahdollisuus keskimääräisen työajan käyttöön ottoon ei ole ristiriidassa EU:n työaikadirektiivin (93/104/EY) kanssa. EK ry:n käsityksen mukaan direktiivin tarkoituksen tai sen sanamuodon ja työaikalain 9 §:n säännöksen välillä ei vallitse epäselvyyttä, vaan Suomen työaikalaki on tässäkin suhteessa työaikadirektiivin mukainen.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n kuuleminen

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n (SAK ry) näkemyksen mukaan työaikalain 9 §:ssä tai sen esitöissä ei ole nimenomaisesti otettu kantaa sopimistoimivallan sisältöön tai asetettu erityisiä rajoituksia sille, kuinka työehtosopimusosapuolten on sovittava työaikamääräyksistä. Poikkeuksena tästä on tasoittumisjakson pituus. Työaikalain taustalla on EU:n työaikadirektiivi. Vaikka työaikalain mukaan kysymys sopimistoimivallan sisällöstä tai rajaamisesta ei ole kiistanalainen, niin SAK ry:n mukaan epäselvää saattaa olla se, rajoitetaanko työaikadirektiivissä sopimusosapuolten valtaa esimerkiksi siten, että työehtosopimusosapuolet voisivat luovuttaa työnantajalle päätösvallan työajan järjestämisestä. Direktiivin 18 artiklan suomenkielisen käännöksen mukaan työehtosopimusosapuolet voivat poiketa muun muassa 16 artiklan tasoittumisjaksoja koskevasta määräyksestä kansallisilla, alueellisilla tai alemman tasoilla työehtosopimuksilla ”näiden osapuolten asettamien sääntöjen mukaisesti.” Englannin- ja ranskankielisten (”...with the rules laid down by them, by means of collective agreements or agreement concluded between the two sides of industry at a lower level.” ja ”---avec les règles fixées par ces partenaires sociaux, par voie de conventions collectives ou d’accords conclus entre partenaires sociaux a un niveau inférieur.”) versioiden mukaan sääntö-sana taas viittaa sopimukseen, mistä saattaa johtua se, että päätösvaltaa ei ehkä voidakaan vapaasti siirtää työnantajalle. Mikäli suomenkielinen käännös on ”sallivampi” kuin direktiivin tarkoitus niin silloin tulee pohdittavaksi se, mikä merkitys työaikalaila ja sen mukaisella soveltamisella kansallisesti on suhteessa direktiiviin. Tämä koskee nimenomaan tapauksia, joissa työaikalain nykyisen tulkinnan mukaisesti työnantajalle voitaisiin antaa päätösvoima työajan järjestämisestä siten, että se olisi työntekijälle epäsuotuisampi kuin silloin, kun työaikaa voidaan järjestää vain sopimuksella.

Perustelut

1. Tausta

Lausuntopyyntöissä on kysymys siitä, voivatko työaikalain 9 §:ssä tarkoitettut sopimiseen oikeutetut työehtosopimusosapuolet solmia työehtosopimusmääräyksen, jossa valtuutetaan työnantaja yksipuolisesti päättämään työajasta työaikalain 9 §:n mukaisissa rajoissa. Asianosaiset ovat yhtä mieltä siitä, että työaikalain 9 §:ssä tai sen esitöissä ei ole nimenomaisesti otettu kantaa sopimistoimivallan

sisältöön. SAK ry on herättänyt kysymyksen siitä, onko työaikalain säännös yhdenmukainen työaikadirektiivin 18 artiklan kanssa. EK ry katsoo, ettei työaikalain 9 §:n ja työaikadirektiivin kesken ole ristiriitaa.

Työaikalain säännökset ovat pääosin pakottavia eikä niistä voida sopia toisin työntekijän asemaa heikentäen, ellei muuta ole säädetty. Työaikaissa on joukko ns. semidispositiivisia säännöksiä, joissa on luovutettu työehtosopimusosapuolille mahdollisuus työehtosopimuksin poiketa tietyistä lain pakottavista säännöksistä. Tämän on katsottu olevan tarpeen muun muassa alakohtaisten erityispiirteiden ja –tarpeiden vuoksi ja mahdollista osapuolten välillä vallitsevaksi katsotun voimatasapainon johdosta. Yksi tällainen säännös on työaikalain 9 §:ssä.

2. Työaikalain 9 §:n sisällöstä

Työaikalain (605/1996) 9 §:ssä säännellään työehtosopimukseen perustuvaa säännöllistä työaikaa. Säännöksen mukaan yksittäinen työnantaja tai sellainen työnantajien yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sekä työntekijöiden yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 6-8 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Säännöksessä ei ole mainittu mitään siitä, voivatko työehtosopimusosapuolet siirtää kelpoisuuttaan alemmille tasoille.

Hallituksen esityksessä työaikalaki (34/1996, s. 43-44) todetaan, että työaikalain 9 §:ssä on säännökset niistä sopijapuolista, jotka voivat tehdä ”siinä tarkoitetun säännöllistä työaikaa koskevan sopimuksen sekä rajat sopimiselle.” Säännöksen 1 momentissa on sisällölliset edellytykset, joiden rajoissa 6-8 §:n säännöllistä työaikaa koskevista säännöksistä voidaan poiketa työehtosopimuksin. Työehtosopimuksin voidaan sopia säännöllisen työajan järjestelystä siten, että säännöllisen työajan tulee tasoittua enintään 40 tunniksi viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Työaikalakia koskevassa hallituksen esityksessä ei käsitellä lausuntopyynnössä esitettyä kysymystä siitä, voivatko työehtosopimusosapuolet delegoida omaa sopimisvaltaansa työnantajalle. Työehtosopimuksen osallisilla on kuitenkin katsottu olevan oikeus luovuttaa päätösvaltaansa alemmille tasoille, koska he voivat päättää työehtosopimuksen normimääräysten pakottavuudesta. Heillä on katsottu olevan myös kelpoisuus päättää niistä menettelytavoista, joilla määräyksistä voidaan poiketa (Komiteanmietintö 1992:39, 73).

Asiaa on sivuttu jonkin verran oikeuskirjallisuudessa.

Muun muassa teoksessa Tiitinen ym. Työaikalaki 1996, s. 117 todetaan, että osallisilla on oikeus päättää, käyttävätkö ja missä laajuudessa laissa niille annettua kelpoisuutta ottaa työehtosopimukseen kolmatta sitovia työsopimuksissa ja työsuhteissa muuten noudatettavia määräyksiä. ”Samoin voidaan katsoa osallisilla olevan kelpoisuus päättää, minkälaisia menettelytapoja käyttäen näitä työehtosopimuksen määräyksiä voidaan täydentää tai toisaalta, miten niistä voidaan poiketa. Tällaisina normeina voivat siten tulla kysymykseen erilaiset työsuhteen säännöstyskeinot, kuten esimerkiksi paikallinen työehtosopimus, työsopimus ja työsäännöt”. Tässä yhteydessä ei kuitenkaan oteta esille työnantajan käskyjä/päätöksiä.

Teoksessa Rautiainen –Äimälä, Työaikalaki, 2002, s. 77 on esimerkkinä työehtosopimuskäytännöstä tuotu esille muun muassa kaupan alan työehtosopimus, jossa on sovittuna, että työnantaja voi järjestää työajan työehtosopimuksessa sovituissa rajoissa.

Teoksessa Rusanen ym. Työaika, 1999, s. 72 käsitellään osallisten päätösvallan siirtämistä alemmille tasoille. Tässä yhteydessä todetaan, että ”alan työehtosopimuksen solmineet liitot voivat halutessaan luovuttaa työehtosopimuslain 1 §:n mukaista sopimisoikeuttaan työehtosopimukseen sidotuille paikallisille osapuolille”. Tällä voidaan ymmärtää, että päätösvaltaa voitaisiin delegoida myös työnantajalle. Teoksen jatkok tekstissä tosin käsitellään vain paikallista sopimista.

3 . Lopputulos

Työaikalain 9 §:n sisältö ei viittaa siihen, etteivätkö osalliset voisi luovuttaa päätösvaltaansa työnantajalle. Osalliset voivat siten päättää työehtosopimuksessa menettelytavoista ja päättää esimerkiksi siitä, että paikallistasolla työnantaja päättää työajasta työehtosopimuksessa sovituissa rajoissa. Työaikalain 9 §:ssä ei aseteta rajoituksia päätösvallan siirtämiselle alemmille tasoille.

Lausuntopyynnössä on kuvattu työehtosopimusmääräys, jonka mukaan ”työnantaja voi järjestää työajan keskimääräiseksi siten, että työaika tasoittuu enintään 12 viikon aikana 40 tuntiin viikossa. Vuorokautinen työaika on tällöin enintään 10 tuntia ja viikoittainen enintään 50 tuntia”. Tällaista määräystä voidaan pitää työaikalain 9 §:n mukaisena, koska valtakunnalliset työehtosopimusosapuolet ovat harkinneet työnantajan käyttöön annettavan ”vaihtoehdon” sisällön ja asettaneet rajat työnantajan yksipuolisille toimille, eikä työnantajalle anneta vapaata päätösvaltaa.

Työaikadirektiivin 18 artiklan mukaan sen 3, 4, 5, 8 ja 16 artiklasta voidaan poiketa ”työehtosopimuksilla tai työmarkkinajärjestöjen välisillä kansallisilla tai alueellisilla sopimuksilla tai alemman-tasoisilla työehtosopimuksilla taikka työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla näiden osapuol-

ten asettamien sääntöjen mukaisesti.” Työaikalain 9 §:n mukaan lain 6-8 §:stä voidaan poiketa työehtosopimuksin ja edellä esitetyin tavoin työehtosopimusosapuolten on katsottava voivan luovuttaa päätösvaltaansa alemmille tasoille, myös yksinomaan työnantajalle työehtosopimuksessa asetetuissa rajoissa. Tämä vastaa direktiivin sisältöä.

Sovelletut lainkohdat

Työaikalaki (605/1996) 9 §.

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Saloheimon, jäsenten Kangasperko, Myyri-Partanen, Äimälä, Vartiainen-Hynönen ja Aaltonen sekä varajäsenten Sipiläinen ja Heikkerö mielteeseen.