



26.5.2021

Työneuvosto  
PL 32  
00023 Valtioneuvosto

### Työaikalain (872/2019) 18 § tulkinta

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue (jäljempänä työsuojeluviranomainen) pyytää työneuvostolta lausuntoa eräistä työaikalain (872/2019) 18 § sisältöön ja soveltamiseen liittyvistä asioista.

Työsuojeluviranomainen on työaikalain valvonnasta vastaavana viranomaisena pyrkinyt turvaamaan yhtenäisen valvontalinjan kouluttamalla tarkastushenkilökuntaa, kouluttamalla avoimissa verkkoseminaareissa kansalaisia sekä laatimalla ohjeita lain soveltamisesta verkkosivuilleen. Tästä huolimatta työaikalain 18 §:n sisältö ja käytännön soveltaminen on siinä määrin epäselvää, että työsuojeluviranomainen katsoo parhaaksi pyytää lausuntoa työneuvostolta. Lain soveltamiseen liittyvä kansalaispalaute on ollut siinä määrin runsasta, että tällä lausunnolla voidaan olettaa olevan merkittävä vaikutus työpaikkojen käytäntöihin. Työsuojeluviranomaisen tekemistä tulkinnoista on saatavilla lisätietoa työsuojeluhallinnon verkkosivuilta [www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi).

Säädös, josta pyydetään tulkintaa, kuuluu seuraavasti:

#### Työaikalaki 18 § - Työajan enimmäismäärä

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia tasoittumisjakson pituudesta säädetään 34 §:ssä.

Työneuvostoa pyydetään kunnioittavasti ottamaan kantaa ainakin seuraaviin valvonnassa ja neuvonnassa esille nousseisiin kysymyksiin:

1. Työsuojeluviranomainen on tulkinnut, että ilmaisulla ”neljän kuukauden ajanjakso” voidaan tarkoittaa neljää kalenterikuukautta tai neljää neljän viikon jaksoa. Valinta vaikuttaa seurannan käytännön toteutukseen. Mikä on työneuvoston kanta?
2. Tulleeko työajan enimmäismäärä suhteuttaa työsuhteen pituuteen? Vanhan työaikalain ylityösäännöksen osalta näin ei toimittu. Toisin sanoen voiko työntekijä tehdä alle neljän kuukauden (esim. 1 kk) työsuhteessa työajan enimmäismäärän rajoittamatta työtä? Työsuojeluviranomainen on tulkinnut, että työsuhteen pituus ei vaikuta seurantajakson pituuteen eli toisin sanoen jakajaan.
3. Työsuojeluviranomainen pitää tarkoituksenmukaisena, että yrityksessä noudatetaan samaa seurantajaksoa kaikkien työntekijöiden osalta. Toisaalta työsuojeluviranomainen ei myöskään näe estettä sille, että seuranta tehdään työsuhteittain. Voiko työnantaja päättää esimerkiksi neljän kuukauden työsuhteen

Työsuojelun vastuualue

26.5.2021

sijoittumisesta kahdelle eri seurantajaksoille vai tuleeeko lyhyen työsuhteen osalta seurata työajan enimmäismäärää työsuhteen alusta lukien?

4. Työaikadirektiivin 16 artiklan mukaan ”artiklan 7 mukaisesti myönnetyt palkallisen vuosiloman jaksot ja sairauslomajaksot eivät sisälly seurantajaksoon tai ne eivät saa vaikuttaa keskiarvoa laskettaessa.”

Työsuojeluviranomainen on tulkinnut, että vuosiloma ja sairauspoissaolot tulee ottaa huomioon työajan enimmäismäärää laskettaessa esimerkiksi kirjaamalla poissaolopäivä vastaava säännöllinen työaika työaikakirjanpitoon. Vastaavaa on suositeltu myös perhevapaiden osalta.

Miten laskennassa tulee huomioida seuraavat työstä poissaolot:

- a. Vuosiloma (yleisesti vai siltä osin kuin se ylittää 4 viikkoa)
- b. Sairausloma
- c. Perhevapaat
- d. Arkipyhät
- e. Työajan lyhennysvapaa (ns. pekkaset)

Työsuojeluviranomainen katsoo, että a-c kohdat tulee huomioida seurannassa siten, että ne eivät saa lisätä mahdollisuutta teettää säännöllisen työajan ylittävää työtä. Kohtien d ja e osalta työsuojeluviranomainen katsoo, että näitä poissaoloja ei huomioida laskennassa mitenkään.

5. Työaikakirjanpitosäännös ei muuttunut työaikalain muutoksen yhteydessä. Työsuojeluviranomainen katsoo kuitenkin, että työnantajalla on oltava jonkinlainen järjestelmä, minkä perusteella hän varmistuu, ettei työajan enimmäismäärää ylitetä. Voidaanko työneuvoston käsityksen mukaan työaikakirjanpitosäännöksen ja työajan enimmäismäärää koskevan säännöksen tarkoituksesta, johtaa työnantajalle velvollisuus luoda järjestelmä työajan enimmäismäärän eli viikoittaisen keskiarvotuntimäärän seuraamiseksi?

6. Työaikalain 35 §:ssä säädetään niistä edellytyksistä, joilla voidaan työehtosopimuksella poiketa lain säännöksistä. Mitä tarkoitetaan ko. lainkohdassa tarkoitettulla ilmaisulla ”18 §:ssä enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen; teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä tasoittumisjakson pituus voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen.” Voidaanko työneuvoston käsityksen mukaan teknisiä ja työn järjestämistä koskevia syitä arvioida koko työehtosopimuksen soveltamisalalla yleisesti vai tulisiko sopimuksessa huomioida kunkin työpaikan todelliset edellytykset esimerkiksi paikallisen sopimisen keinoin?

7. Työsuojeluviranomainen on tulkinnut, että vaikka liukuvan työajan järjestelmässä ns. leikkuri leikkaisi tasoittumisjakson lopussa sopimuksen raja-arvojen ylittävät tunnit, tulee nämä tunnit sisällyttää työajan enimmäismäärän laskentaan ja työaikakirjanpitoon. Mikä on työneuvoston tulkinta asiassa?

Työsuojeluviranomainen täydensi lausuntopyyntöä 18.6.2021 seuraavasti:

Työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan seurantajakso voi olla joko ns. rullaava tai kiinteä ajanjakso (katso mm. EUT C-254/18 ja C-306/16). Hätätöiden osalta on esiintynyt tulkintaa, jonka mukaan hätätyönä tehty työ voitaisiin tasoittaa vielä seuraavan seurantajakson kuluessa, kunhan 48 tunnin keskimääräinen viikkotyöaika ei ylitä hätätyön tekohetkestä alkavalla jaksolla. Työsuojeluviranomainen kiinnittää huomiota, että jakso voi olla pisimmillään 52 viikkoa. Työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan säännöstä ei voi tulkita näin, vaan seurantajakso, jolla on alku ja loppupiste (esim. 1.1.2021-31.12.2021) on viimesijainen tarkastelujakso ja mikäli seurantajakson loppupäässä joudutaan teettämään hätätyötä, voi se merkitä sitä, ettei säännöllisen työajan tunteja ole enää mahdollista teettää, jotta työaika tasaantuu 48

26.5.2021

tunnin enimmäismäärään. Vaihtoehtoisesti tämä voi muodostua hätätyön ehdottomaksi esteeksi. Käsi-tyksemme mukaan rullaava seurantatapa mahdollistaa ainoastaan työntekijää suojaavamman tulkinnan, jossa 48 tunnin rajaa ei ylitetä yhdelläkään satunnaisesti valittavalla sovellettavan seurantajakson pituisella ajanjaksolla. Mikä on työneuvoston kanta asiaan?

Lisätietoja: Lakimies Aki Eriksson p. 0295 018 175