

**Työ- ja elinkeinoministeriö
Työelämä- ja markkinaosasto**

Asia: TEM:n lausuntopyyntö: Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö - työaikalaki

Tradenomiliitto TRAL kannattaa työaikalain pikaista jatkovalmistelua. Voimassaoleva laki ei vastaa asiantuntijatyön tarpeisiin. Tällä hetkellä tradenomeista 95 prosenttia on voimassaolevan työaikalain piirissä, mutta lakia noudatetaan vain 27 prosenttiin.

Esityksessä on hyviä elementtejä, mutta jatkovalmistelussa on kiinnitettävä erityisesti kahteen asiakokonaisuuteen huomiota: soveltamisalaan sekä vapaa-ajalla työasioissa matkustamiseen.

TRAL kannattaa uuden työaikalain voimaantuloa seuraavin muutoksin:

1. Soveltamisala

Soveltamisalakirjausta on selkeytettävä siten, että asiantuntijatyö kuuluu aina lain soveltamisalan piiriin. *Soveltamisalaa on laajennettava, eikä supistettava ja sen käytännön toteutuminen on varmistettava muuttamalla työryhmän esityksen perustelujen kirjauksia.*

Myös asiantuntijat ja keskijohto ovat työaikasuojelun tarpeessa. TRALin mielestä lakiehdotuksen perustelut ovat näiltä osin epäselvät ja ristiriitaiset. Niistä ei käy riittävän yksiselitteisesti ilmi, missä soveltamisalan raja kulkee ja mitkä seikat ovat keskeisiä lain soveltamisalaa määriteltäessä. Tästä syystä TRAL esittää lain perusteluja tarkennettavaksi siten, että niistä käy mahdollisimman yksiselitteisesti ilmi, että lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät vain sellaiset henkilöt joilla on tosiasiallinen työaika-autonomia.

Erityisesti ehdotetun 2 § 1 momentin 1 kohdan perustelut ovat epäselvät ja niitä tulisi selventää.

Esitys: Työaikalain soveltamisalaa koskevia lain perusteluja tulee muuttaa. Liitteenä konkreettinen muutosesitys (Liite 1).

2. Työaika ja matkustamiseen käytetty aika

Työryhmän esityksen mukaan työaikaa olisi työhön käytetty aika, riippumatta missä työ tehdään. *Työajan määritelmä ei ole paikkasidonnainen ja näin ollen työntekijän kotona etätyönä tai työmatkan aikana tekemä työ on työaikaa.* TRAL pitää hyvänä, että työajan määritelmä erotetaan työn tekemisen paikasta, ja että vastaisuudessa työajaksi katsotaan kaikki työn tekemiseen käytetty aika riippumatta siitä, missä työ tehdään.

TRAL katsoo, että työajan lisäksi uuteen työaikalakiin tulisi ottaa säännös työhönsidonnaisuusajasta eli ajasta, joka ei ole työaikaa, mutta muutoin rajoittaa olennaisesti työntekijän mahdollisuuksia viettää vapaa-aikaa haluamallaan tavalla. Tällaista aikaa ei tulisi lukea työntekijän lepoajaksi. Työhönsidonnaisuusaikaa on tyypillisesti esimerkiksi työasioissa matkustamiseen käytetty aika sekä erilaisiin työpaikan tilaisuuksiin ja koulutukseen osallistumiseen käytetty aika, jota ei lueta työajaksi.

Työhönsidonnaisuusaika mahdollistaisi työntekijän työstä johtuvan kokonaiskuormituksen huomioimisen sekä mahdollistaisi aikaisempaa paremmin työntekijän työstä palautumisen. Nykyisellään erityisesti säännöllisen työajan ulkopuolella tapahtuva matkustaminen aiheuttaa kohtuutonta räsitystä asiantuntijatehtävissä työskenteleville, joiden tehtävät edellyttävät matkustamista.

Lain perustelutekstit aiheuttavat tulkintaongelmia: onko työstä johtuvan matkustamisen aikana esimerkiksi etäyhteyden kautta tai sähköpostitse tehty työntekijän tavanomaisiin tehtäviin kuuluva työ luettava työajaksi? Vai edellytetäänkö, että työnantaja nimenomaisesti määrää työn tehtäväksi tai että siitä sovitaan erikseen?

Työryhmän esityksen mukaan matkustamiseen käytetty aika ei pääsääntöisesti ole työaikaa vaan se on katsottava lepoajaksi. Työantajalle asetetaan velvollisuus työaikajärjestelyin varmistaa, että työntekijälle turvataan matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen. Veloitteen sisältöä ei ole perusteluissa tarkennettu muuten, kun viittaamalla työturvallisuuslain 10 §:ään.

Esitys: Työaikalakiesitystä tulee muuttaa työaikaan ja matkustamiseen käytetyn ajan osalta. Liitteenä konkreettinen muutosesitys (Liite 2).

1.9.2017 Helsingissä

Tradenomiliitto TRAL

Mika Varjonen, toiminnanjohtaja
p. 040 001 6900
mika.varjonen@tral.fi

Ville-Veikko Rantamaula, yksikönjohtaja
p. 040 832 6682
ville-veikko.rantamaula@tral.fi

Muutosesitykset tämän dokumentin seuraavilla sivuilla.

Liite 1

Esitys: Työaikalain soveltamisalaa koskevia lain perusteluja tulee muuttaa

Perusteluissa tulisi todeta yksiselitteisesti, että 1 kohdan perusteella työaikasääntelyn ulkopuolelle jää ainoastaan yrityksen tai sen itsenäisen osan ylin johto. Sen sijaan suuressa organisaatiossa ylimmän johdon alaisuudessa työskentelevien johtajien aseman tulee määrittää 2 kohdassa säädettyjen kriteerien mukaisesti. Vastaavasti heitä koskevat perustelulausumat tulisi siirtää 1 kohdasta 2 kohdan perusteluihin. Tällaiset johtajat eivät käytännössä hoida yrityksen tai sen itsenäisen osan johtotehtäviä, vaikka heillä ehkä saattaa ollakin johtava asia tietyissä asiakysymyksissä tai yrityksen osatoiminnoissa.

Näiltä osin 1 kohdan perusteluissa olevat viittaukset erityisesti liittyen muihin seikkoihin kuin henkilön tosiasiallisiin tehtäviin ja toimivaltuuksiin sekä tämän muodolliseen organisatoriseen asemaan ovat omiaan hämärtämään sitä, ketkä jäävät tämän kohdan perusteella lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Esimerkiksi ehdotuksen sivulla 50 olevat viittaukset työntekijän tosiasialliseen työaika-autonomiaan ja työsuhteen ehtoihin hämärtävät sitä, ketkä jäävät tämän poikkeuksen perusteella soveltamisalan ulkopuolelle, ja ne tulisi siirtää 2 kohdan perusteluihin. Viittaus asioiden johtamiseen (asiajohtaminen matriisiorganisaatiossa) tulisi poistaa kokonaan, koska tällä seikalla ei voi olla merkitystä työaikalain soveltamisalaa määriteltäessä. Työntekijän suojan tarpeen kannalta merkityksellistä on se, miten itsenäisesti tämä voi määritellä työaikansa pituuden, sijoittelun ja työn tekemisen paikan.

Säännöksen 2 kohdan perusteluja tulisi täsmentää siten, että siitä käy yksiselitteisesti ilmi, että soveltamisalan ulkopuolelle jäävät ainoastaan sellaiset työntekijät, joilla ei ole tosiasiallisesti työaikaa, jota näiden edellytettäisiin noudattavan ja joilla näin ollen on myös tosiasiallisesti vapaus päättää paitsi työn ajankohdasta ja paikasta, myöskin työajan pituudesta.

Ehdotuksen sivulla 51 todetaan esimerkiksi, että soveltamisalan ulkopuolelle rajautuvat työntekijät, joille ei ”ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaikaa, jota hänen tulisi noudattaa”, ja että ”poikkeuksen soveltaminen ei toisaalta estyisi sen vuoksi, että työntekijän työ sopimukseen olisi merkitty työaikaa koskeva ehto, jos työntekijän asema tai työtehtävät ovat edellä kerrotulla tavalla itsenäisiä”. Näistä kirjauksista voi saada käsityksen, jonka mukaan pelkästään se, että työaikaa ei ole määritelty, voi johtaa työaikalain ulkopuolelle jäämiseen, vaikka tosiasiallista työaika-autonomiaa ei olisi ja että työntekijä voi jäädä lain soveltamisalan ulkopuolelle vaikka tälle olisi määritelty työaika, jos hänen työtehtävänsä ovat luonteeltaan itsenäisiä. Tarkoituksena on kuitenkin ollut rajata ulkopuolelle vain sellaiset työntekijät, jotka eivät ole velvollisia noudattamaan työnantajan määrittelemää tai työntekijän vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella olevien seikkojen perusteella määräytyvää työaikaa, ja joilla siten on tosiasiallisesti itsenäinen mahdollisuus määritellä työaikansa. Sillä, onko työaikaa määritelty vai ei, ei ole tässä suhteessa merkitystä. Merkitystä on sen sijaan sillä, edellytetäänkö työntekijän tosiasiallisesti noudattavan tiettyä säännöllistä työaikaa.

Asia voitaisiin ilmaista informatiivisemmin esimerkiksi toteamalla, että soveltamisalan ulkopuolelle rajautuvat henkilöt, joilla ei ole velvollisuutta noudattaa tiettyä työaikaa ja joilla näin ollen on itsenäinen päätösvalta nimenomaan työaikojen osalta. Sen sijaan sillä, millaista päätösvaltaa työntekijä käyttää työtehtävissään tai miten itsenäinen työtehtävä on luonteeltaan, ei voi olla merkitystä työaikalain soveltamisalaa määriteltäessä. Työntekijällä saattaa olla työssään hyvinkin suuri toimintavapaus ja päätäntävalta, mutta hän voi samalla kuitenkin olla epäitsenäisessä asemassa työaikojen suhteen, ja siten työaikasuojelun tarpeessa.

Edelleen perusteluissa on todettu, että ”työntekijän työajan tulisi kuitenkin kokonaisuutena arvioiden olla sellaista, että hän voi itsenäisesti vaikuttaa työajan sijoitteluun”. Käytännössä lähes kaikki työntekijät voivat vaikuttaa työaikansa sijoitteluun ainakin jossakin määrin. Edellä sanotun sijasta perusteluissa tulisikin todeta, että soveltamisalan ulkopuolelle jäävät vain työntekijät, jotka voivat päättää työn tekemisen ajasta ja paikasta valtaosiltaan itsenäisesti.

Liite 2

Esitys: Työaikalakiesitystä tulee muuttaa työaikaan ja matkustamiseen käytetyn ajan osalta.

TRAL esittää, että ehdotettua 3 §:ää muutetaan siten, että siihen otetaan määräys, jonka mukaan:

”Työhönsidonnaisuusaikaa on aika, joka ei ole työaikaa, mutta muutoin rajoittaa olennaisesti työntekijän mahdollisuuksia viettää vapaa-aikaa haluamallaan tavalla. Muu kuin työaika ja työhönsidonnaisuusaika on lepoaika.”