

ne, joka johtuu olosuhteiden olennaisesta muuttumisesta, oikeustoimen perustana olevien edellytysten pettämisestä taikka suorituksen edellyttämän uhrauksen kohtuuttomuudesta. Suoritus olisi velalliselle tällöin kohtuuttoman vaikeaa tai liiallista.

Toisaalta taas työntekijä, joka tahallaan tai tuottamuksellisesti aiheuttaa oman työtoimintansa estymisen, ei ole oikeutettu palkkaan. Työntekijältä edellytetään myös sitä, että hän on työnantajan käytettävissä normaaliin tapaan. Työnantajasta johtuvissa estetilanteissakin kotiin omavaltaisesti jäänyt työntekijä ei ole oikeutettu palkkaan. Eri alojen työehtosopimuksissa voi olla säännöksiä menettelyistä ns. jalkautustilanteissa.

Ennalta tiedetyt esteet voivat helpoimmin olla "työnantajasta riippuvia syitä" ja siis TSL 2:12§:n 1 momentin piirissä. Korkein oikeus näyttää kiinnittäneen huomiota ennalta arvattavuuteen ja siten myös työnantajasta riippuvuuteen.

KKO 1982 II 37. Ulkomailla suoritettavasta rakennustyöstä 5.7.1977 tehdyn työsopimuksen mukaan työntekijän matkan työkohteeseen piti alkaa arviolta 1.8.1977. Lähtöpäivä oli kuitenkin viivästynyt 21.6.1978 saakka rakennuskohteessa tarvittavien koneiden ja laitteiden maahan-tuonnissa ilmenneiden vaikeuksien ja osittain rakennustyön tilaajan suunnitelmien muutosten johdosta. Työntekijälle oli TSL 27 §:n 1 momentin nojalla maksettava palkka myös ajalta 1.8.1977-21.6.1978, kun työsuorituksen estyminen oli johtunut työnantajalle ennalta arvattavasta ja siten osaltaan myös työnantajasta riippuvasta syystä ja kun työntekijä oli työsopimuksen nojalla ollut tuon ajan työnantajan käytettävissä.

KKO 1983 II 45. Kangastoimitukset vaatetustehtaalle (Dixi Oy) olivat viivästyneet kangasta toimittaneessa tehtaassa toimeenpantujen lakkojen sekä osaksi myös virheellisen kangaserän palauttamisen vuoksi. Koskei ollut näytetty, ettei työnantaja olisi voinut toimenpiteillään turvata raaka-aineen saantia ja siten myös työnteon jatkumista, lomauttamiseen johtanut työnteon estyminen katsottiin TSL 27 § 1 momentin tarkoittamaksi työnantajasta riippuvaksi syyksi.

Työnantajan käytettävissä olosta työsopimuksen velvoitteiden mukaisesti on asiaan liittyvässä oikeuskäytännössä pidetty kiinni:

KKO 1980 II 91. Työriitojen sovittelulain 7 §:n ennakoilmoituksen mukaan julistetun lakon piiriin kuuluvista työntekijöistä osa kuitenkin ilmoittautui työhönsä. Työnantaja kieltäytyi antamasta heille työtä ja maksamasta palkkaa viitaten sanottuun ilmoitukseen. Koska työnteon estettä ei ollut pidettävä TSL 27 § 1 momentissa tarkoitettuun tavoin työnantajasta riippuvana, mainituille toimihenkilöille ei ollut oikeutta palkkaan lakon ajalta.

Palkkaoikeutta ei ole, jos työsopimus on irtisanottu tai purettu, koskei myötävaikutusvelvoite ole voimassa ja työsopimuksen mukaisen käytettävissä olon ehtokaan ei tällöin täyty. TSL 2:12§ 1 momentin säännös ei sinänsä estä työnantajaa käyttämästä lomautusoikeuttaan, jos sellainen hänellä on. Lomautuksen edellytykset voivat toisi-

naan täyttyä tällaisten työesteiden sattuessa. Lomautettaessa on kuitenkin noudatettava asianmukaisia edellytyksiä ja ilmoitusaikoja.

7.3.2. Tulipalo tai poikkeuksellinen luonnontapahtuma esteenä

TSL 2:12 § 2 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen esteen, joka on työnantajasta ja työntekijästä riippumaton, tilanteissa työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, kuitenkin enintään 14 päivältä. Tässä virkkeessä siis edellytetään, että estymissyyn tulee olla *sekä työnantajasta että työntekijästä riippumaton ja laadultaan tietynlainen*, jotta oikeus kahden viikon palkkaan syntyisi. Kun laissa puhutaan tulipalosta ja poikkeuksellisesta luonnontapahtumasta, estymisen syytä edellytetään jonkinlaista yllätyksellisyyttä. Ennalta arvattavat esteet voivat taas olla poistettavissa sekä työnantajan että työntekijän varautumistoimin ja siten heistä riippuvia. Oikeuskäytännössä ei ole kovin kattavasti täsmennetty sitä, minkälaisia esteitä olisi pidettävä varsinaisina "tulipaloon tai poikkeukselliseen luonnontapahtumien" kaltaisilla arvaamattomina esteinä. Seuraava ratkaisu on kuitenkin syytä mainita (vanhan lain 27 § 2momentti vastaa tältä osin nykyistä).

KKO 1988:127. Terässulaton uunin muuntaja oli rikkoutunut ja tuotanto tämän vuoksi keskeytynyt. Laiterikkoa pidettiin työsopimuslain 27 § 2 momentissa tarkoitettuna työnteon esteenä.

Eräänlaisina raja-alueen tapauksina työtaistelusteiden ja muiden esteiden osalta mainittakoon tässä seuraavat:

KKO 1986 11 92. Itsenäisinä yrittäjinä toimineet kuorma-autoilijat olivat Suomen Kuorma-autoliitto ry:n ja Metsäalan Kuljetuksenantajien välisen puutavaran autokuljetuksen perusmaksuja koskeneen riidan vuoksi keskeyttäneet puutavaran kuljetukset, mikä oli kuljetuksista riippuvaisella sahalla johtanut raaka-ainepulaan ja sahan työntekijöiden työnteon estymiseen. Kysymys oli työsopimuslain 27 §:n 2 momentin tarkoittamasta esteestä.

KKO 30.12.1983 N:o 3059. Metallialan valtakunnallisen lakon yhteydessä lakkovahdit olivat estäneet myös sähköalan työntekijöiden pääsyn telakalle. Kysymys oli TSL 27 § 2 momentissa tarkoitettua työnteon esteestä.

Oppilaitoksen opiskelijaruokalassa oli kahden työntekijän työt estyneet oppilaiden oppilaitokseen kohdistaman opintolakon takia ja työnantaja oli lomauttanut työntekijät. Oppilaiden lakosta aiheutunutta ruokalapalveluiden kysynnän täydellistä väliaikaista keskeytymistä pidettiin TSL 27 § 2 momentissa tarkoitettuna esteenä, jonka ajalta työntekijöillä oli oikeus palkkaan lomautuksesta huolimatta. - Vaasan hovioikeus 12.11.1987 S 87/382 nro 1821/87.

Palkanmaksuvelvoitetta ei työnantajalla ole silloin, kun työsuhde on katkaistu irtisanomalla tai purkamalla. Tällaisissa luonnontapahtumien kaltaisissa tilanteissa työnantajalla ei kuitenkaan ole lomauttamisoikeutta niin, että työntekijä menettäisi esteen jälkeisen kahden viikon ajan palkan. Säännös on nimittäin *pakottavaa oikeutta*. Korkein oikeus on katsonut lomautusten olevan merkityksettömiä 2 viikon estymisajan osalta (KKO 1981 II 134). Säännöksen taustalla on ollut lähinnä se sosiaalinen syy, ettei työttömyysturvaa ole aikaisemmin ollut. Jos työntekijöistä osa jää saapumatta työhönsä tällaisen esteen alettua, voivat he menettää palkkaoikeutensa.

KKO 1984 II 10. Työnantaja oli ilmoittanut, että mikäli toisella toiminta-alalla julistettu voimalalakko johtaisi tuotantohäiriöihin, tultaisiin kaikki työntekijät lomauttamaan. Työntekijät olivat 22. ja 23.3. olleet lakossa vauhdittaakseen oman työehtosopimuksensa solmimista koskevia neuvotteluja. Voimalalakko alkoi 24.4., jolloin osa työntekijöistä jäi työstä pois. Useimmat paikalla olleista lomautettiin sähköhäiriöiden vuoksi. Koska ne työntekijät, jotka olivat jääneet pois työstä 24.4., eivät olleet olleet työnantajan käytettävissä toiminnan päättyessä, hylättiin heidän lomautusajan palkkaa koskevat vaatimuksensa.

7.3.3. Työtaistelusteet ja palkkaoikeus

"Hyödyn saaja kärsiköön vaaran ja vaaran kärsijä saakoon hyödyn". -Olaus Petrin 40. tuomarinohje

Työtaistelusteista ei laissa ole aikaisemmin ollut erillistä säännöstä, mutta aikaisemmassa oikeuskäytännössä on jouduttu vuoden 1970 TSL 27 §:n pohjalta arvioimaan *työhaluisten* työntekijöiden palkkaoikeutta mm. lakko- ja sulkuestetilanteissa. Sulkutilanteista on olemassa mm. seuraavia ratkaisuja.

KKO 1981 II 160. Irtisanotuilla työntekijöillä ei ollut oikeutta saada palkkaa irtisanomisajalta, jona heidän työntekonsa oli estynyt työnantajan säädettyssä järjestyksessä toimeenpaneman työsulun vuoksi. Ks. myös IHO:n tuomio 29.9.1983 S 1982/93, N:o 932/83.

Nykyisen työsopimuslain 2:12 §:n 2 momentin toinen virke säätelee nyt työhaluisten työntekijöiden palkkaoikeudesta toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteestä johdettavassa estetilanteessa niin, että työntekijällä on oikeus saada enintään 7 päivältä palkkaa, mikäli työtaistelua voidaan pitää ko. työntekijästä riippumattomana. Mainittakoon, että työttömyysturvasäännöksiä on muutettu samalla niin, että työstä estynyt alkaa näissä tilanteissa saada työttömyysturvaetuuksia *heti palkanmaksun loputtua* (TyötturvaL 5:13 §).

Toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteellä ei siis saa olla riippuvuussuhdetta työstä estyneen työehtoihin tai työoloihin. Säännös on tältä osin aikaisemmassa oikeuskäytännössä muodostuneen linjan mukainen. Riippumattomuusarviointia on tehty sen perusteella, onko työhaluisilla mutta työtaistelun vuoksi työstään estyneillä työntekijöillä *omaa intressiä* toisten toimeenpanemassa työtaistelussa mukana. *Intressiyhteyden kriteeri* on siis noussut keskeiseksi perusteeksi ratkaistaessa näitä tapa-

uksia. Tämän ratkaisukriteerin takana on ollut prinssiippi siitä, että "hyödyn saaja kärsiköön vaaran ja vaaran kärsijä saakoon hyödyn".

Konkreettisesti riippuvuussuhdetta koskeva asia ratkeaa sen mukaan, ovatko työntekijäpuolen työtaistelun vuoksi työstään estyneet ehkä saamassa työtaistelun tuloksena etuja, vai eivät. Esimerkiksi lakkoeste ei siis ole työstä estyneistä työntekijöistä *riippumaton*, jos nämä ovat myötävaikuttaneet lakon syntymiseen taikka jos lakko on ollut omiaan parantamaan estyneiden työntekijöiden työehtoja ja työoloja. Asiaa arvioidaan työehtosopimusoikeudellisten seikkojen ja vaikutusten valossa.

Uusimmassa ratkaisussaan korkein oikeus näyttää nyt tulkitsevan tuota toista virkettä suppeasti, sanamuodossa pysyen.

KKO 2008:35 Kuljetusliikkeen työntekijöiden työnteko oli estynyt perialan työtaistelujen vuoksi, ensin eri aikoina paikallisten lakkojen ja työnseisausten johdosta ja sittemmin yhtäjaksoisesti aluksi valtakunnallisen lakon ja lopuksi työnantajaliiton julistaman työsulun johdosta. Kun kaikilla työtaistelutoimenpiteillä oli pyritty vaikuttamaan samaan työmarkkinatilanteeseen, niiden katsottiin yhdessä muodostaneen sellaisen työnteon esteen, jonka ajalta kuljetusliikkeen työntekijöillä oli oikeus työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin nojalla saada palkkansa enintään 14 päivältä. – Palkka-oikeus oli siis lainkohdan ensimmäisen virkkeen mukainen.

Asiasta on olemassa aikaisemman lain osalta melko runsaasti oikeuskäytäntöä, josta poimittakoon tähän muutama ratkaisu.

KKO 1977 II 24. Kuljetusalan valtakunnalliseen lakkoon olivat myös osallistuneet rakennuselementtejä valmistaneen yrityksen palveluksessa olevat kuljetusalan ammattiliittoon kuuluneet kuljetustyöntekijät. Kun elementtejä ei lakon johdosta voitu kuljettaa pois täyttyneistä varastotiloista, elementtien valmistus oli keskeytetty. Lakkoa pidettiin TSL 27 §:n 2 mom:ssa tarkoitettuna esteenä, jonka ajalta työnhaluksilla, elementtejä yrityksessä valmistaneilla valimotyöntekijöillä oli oikeus saada palkkansa. (Ään.).

KKO 1978 I 2. Kalkki- ja sementtiteollisuuden lakosta oli betonituote-
tehtaalla aiheutunut raaka-ainepula, jonka johdosta tehtaan työntekijät olivat estyneet suorittamasta työtään. Koska betonituotealan työehtosopimus oli tehty samojen yhdistysten kesken kuin kalkki- ja sementtiteollisuuden työehtosopimus ja ammattiliitolla, betonituotealan aikaisemman työehtosopimuksen voimassaolon lakattua ja uuden työehtosopimuksen ollessa lopullisesti päättämättä, oli ollut mahdollisuus toimeenpantavaksi hyväksymällään lakolla vaikuttaa betonituotealankin työehtosopimukseen otettaviin määräyksiin, lakosta aiheutunutta työn keskeytymistä ei pidetty TSL 27 §:n 2 mom:ssa tarkoitettuna esteenä.

-Toinen, samaan lopputulokseen johtanut perustelu ratkaisussa: Kun lakko, joka välittömästi koski vain osaa ammattiliiton piiriin kuuluvista työntekijöistä, ilmeisesti oli omansa parantamaan myös lakon ulkopuolella olevien, lakon vuoksi työtä vaille jääneiden saman yhdistyksen piiriin kuuluvien toisella työalalla toimivien työntekijöiden työoloja, näillä työntekijöillä ei, huomioon ottaen vastaavissa tilanteissa noudatetut työoikeudelliset periaatteet ja työmarkkinaosapuolten omaksuma käytäntö, ollut oikeutta saada palkkaa siltä ajalta, jona he olivat estyneet suorittamasta työtään. (Täysist. Ään.).

KKO 1980 II 90. Teknisten toimihenkilöjärjestöjen keskusliiton toimeenpanemasta valtakunnallisesta voimalaitos- ja sähköjakelualaa koskeneesta lakosta oli aiheutunut sähkövoimapula, jonka vallitessa työnantaja ei ollut voinut järjestää työtä eräille yrityksissä palvelleille keskusliiton jäsenjärjestöön kuuluneille teknisille toimihenkilöilleen. Näillä toimihenkilöillä ei ollut, kun sanottua sähkövoimanpulaa oli pidettävä myös heistä riippuneena työnteon esteenä, TSL 27 §:n 2 momentin nojalla oikeutta saada palkkaa siltä ajalta, jona he olivat estyneet suorittamasta työtään.

KKO 1982 II 56. Yhtiön toimihenkilöiden toimeenpanema lakko oli aiheuttanut saman yhtiön työntekijöiden työnteon estymisen. Työntekijät, jotka kuuluivat eri keskusjärjestön ja eri työehtosopimusalan piiriin kuin toimihenkilöt, eivät olleet myötävaikuttaneet työtaisteluun. Lakolla ei myöskään pyritty eikä se ollut omansa parantamaan työntekijöiden työehtoja ja työoloja. Kun sillä seikalla, oliko lakko laillisesti toimeenpantu vai eikö, ei ollut asiassa oikeudellista merkitystä, lakkoa pidettiin TSL 27 §:n 2 mom:ssa tarkoitettuna esteenä.

KKO 1983 II 192. Metallityöväen Liitto ry:n toimeenpanema valtakunnallinen lakko, oli osaltaan kohdistunut työnantajaan A. Lakkovahdit olivat estäneet työntekijöiden pääsyn A:n telakalle, minkä johdosta myös sähköalan työnantajan B:n palveluksessa olleet sähköasentajat olivat estyneet pääsemästä työpaikalleen telakalla. B:n työntekijät olivat ilmoittautuneet työhön halukkaina työnantajalleen, joka ei lakon aikana ollut pystynyt järjestämään heille työtä. Kysymyksessä oli B:stä ja sen työntekijöistä riippumaton TSL 27 §:n 2 mom:ssa tarkoitettu työnteon este (Ään.)

7.3.4. Estymisajan palkkaoikeuden määrä ja työnantajan vähennysoikeus

Estymisajan enintään 14 tai 7 päivän palkkaoikeuden määrä ("täysi palkka", "palkkansa") määräytyy kussakin yksittäistapauksessa erikseen lähinnä työsuhteen ja työehtosopimuksen perusteella. Kyse on siis *normaalipalkasta* siten, että aikapalkalla työskentelevä saa normaalityöajan mukaisen aikapalkkansa ja taas suorituspalkalla työskentelevä keskituntiansionsa mukaisen palkkansa. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 1981 II 134 katsonut, että estymisajan palkka oli maksettava ilman erityiskorvauksia ja lisiä, koska työntekijät olivat välttyneet työsuoritustensa estyessä työstä näiden lisien ja korvauksen edellyttämistä olosuhteissa. Palkattomilta vapaapäiviltä ei estymisajan palkkaa myöskään makseta (KKO 2008:35).

TSL 2:12 § 3 momentin mukaan työnantaja saa kuitenkin kuittausrajoitusta (TSL 2:17 §) noudattaen vähentää, mitä työntekijällä on työsuorituksen estymisen johdosta säästynyt sekä määrän, minkä hän on sinä aikana muulla työllä ansainnut tai tahallaan jättänyt ansaitsematta (työnantajan järjestämässä toisessa työssä). Säännös pohjautuu vahingonkorvausoikeuden periaatteisiin ja muistuttaa VahL:n 5 luvun säännöstä ansionmentyskorvauksesta. Käytännössä siis normaalisti enintään kolmasosa voidaan vähentää.

7.3.5. Sairaudesta ja sairausajan palkkaoikeus

1. Työntekijän henkilöön liittyvänä esteenä on käytännössä tärkein *sairastuminen*. TSL 2:11§:n mukaan sairauden tai tapaturman vuoksi työstään estynyt työntekijä on oikeutettu sairausajan palkkaan, jos hän ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Niillä työntekijöillä, joiden työsuhde on jatkunut kuukauden, on oikeus saada täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun saakka, enintään kuitenkin kunnes sairausvakuutuslain päivärahaoikeus alkaa. Milloin työsuhde edellä tarkoitettuna esteenä alkaessa on kestänyt kuukautta lyhyemmän ajan, työntekijällä on vastaavasti oikeus saada esteen aikana 50 prosenttia palkastaan.

Sairausajan palkkaoikeus on työntekijällä tämän säännöksen mukaan seuraavin edellytyksin:

- Työsuhde on alkanut.
- Sairaus tai tapaturma estää työsopimuksen mukaisen työnteon.
- Työntekijä ei ole aiheuttanut sairautta tai tapaturmaa tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudellaan.

2. Sairausvakuutuslain 8:7 §:n mukaan sairauspäivärahaa (yleensä KELA:sta) suoritetaan työkyvyttömyyden ajalta jokaiselta arkipäivältä, ei kuitenkaan työkyvyttömyyden alkamispäivältä eikä yhdeksältä sitä lähinnä seuraavalta arkipäivältä. TSL:n säännös on yhteensovitettu tämän sairauspäivärahaoikeuden kanssa. Työntekijä saa siis joko palkkaa tai sairauspäivärahaa. Joissakin työehtosopimuksissa on saatettu sopia sairausajan palkkaoikeudesta niin, että lyhyissä työkyvyttömyystilanteissa sitä maksetaan vasta toisen sairauspäivän alusta lukien, mutta työtapaturmatilanteissa ilman karenssipäivää. Kesken työpäivän sairastuvat saavat kuitenkin palkan myös tältä päivältä.

Varsin yleistä on se, että TES:n mukaan työnantaja maksaa sairausajan palkkaa pittemmältäkin ajalta kuin 9 arkipäivältä, jopa 56 päivältä (ks. esim. teknologia-alan TES). Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkkaa ajalta, jolta työntekijällä on oikeus sairauspäivärahaan, *työnantajalle syntyy* oikeus saada työntekijälle vastaavalta ajalta sairausvakuutuslain mukaan kuuluva *päiväraha*, enintään kuitenkin maksaansa palkkaa vastaava määrä. Tämä kuitenkin edellyttää SVL 7:4 §:n mukaan sitä, että TES:ssä tai muussa työsuhteen ehdossa on näin sovittu.

Sairausvakuutuslaissa (SVL 8:11) säädetään myös työntekijän *oikeudesta* osasairauspäivärahaan vähintään 60 sairauspäivärahan jälkeiseltä ajalta. TSL:ssä taas säädetään osa-aikaisesta sairauspoissaolosta, jonka tarkoituksena on tukea työntekijän oma-aloitteista työhön paluuta pitkäaikaisen sairausloman jälkeen. Kun työntekijä on tervehtynyt niin, että hän kykenee jo osa-aikaiseen työhön, työnantajan kanssa sovitaan terveydentilaselvityksen perusteella määräämäänsä *osa-aikatyötä* koskeva sopimus niin, että työaika ja palkka ovat 40 – 60 % normaalista. Asian on siis sopimuksensa-

rainen. Sopimus siis muuttaa alkuperäistä työsopimusta vain määrääjän. Lyhyemmällä työajalla voidaan tukea työntekijän työhönpaluuta pitkäaikaisen sairauspoissaolon jälkeen. Oikeus enintään 72 arkipäivän osapäivärahaan (ja osa-aikatyöhön) alkaa välittömästi normaalin sairauspäivärahan (ja kokoaikaisen sairauspoissaolon) jälkeen. Tilapäisesti osa-aikatyöhön siirtynyt työntekijä saa siis sekä osapäivärahaa että palkkaa osa-aikatyöstään. TSL 2:11 a pykälä sääntelee tarkemmin tällaisen määräämisaikaista osa-aikatyötä koskevan sopimuksen muuttamista ja päättymistä.

3. Sairaudesta aiheutuvalla työkyvyttömyydellä tarkoitetaan sitä, ettei työntekijä kykene suoriutumaan työsopimuksen mukaisista työtehtävistään. Tämä todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin tai toissijaisesti muulla luotettavalla selvityksellä, kuten työnantajan hyväksymän muun lääkärin todistuksella (TT:2007-83, TT:2007-19). Epidemioiden aikana voi myös lääkärin osoittaman työterveyshoitajan kirjoittama enintään kolmen päivän sairaustodistus riittää palkkaoikeuden saamiseksi (ks. Teknologia-alan TES 20 §). Eri aloilla ja yrityksissä on vaihtelevia käytäntöjä.

Sairauden käsite on toisinaan tulkinnanvarainen, joskin käytännössä terveydenhuollon ammattilaiset määrittävät sen myös työsopimuslakiin ulottuvin vaikutuksin. (Ks. esim. TT:2008-61, *alkoholin käyttö ja masennus*, TT:2004-111, *keinohedelmöitys*, TT 1998 -74 ja TT 1997-61, *burn out tai exhaustio*).

Sairauspoissaoloista on aina ilmoitettava työpaikalle siellä noudatettavan käytännön mukaisesti. Poissalon ilmoitus ja poissaolon laillisuus on sinänsä eri asia kuin se, milloin työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan.

4. Lakisääteinen sairausajan palkkaoikeus käsittää siis enintään *yhdeksän* arkipäivää ensimmäisestä työkyvyttömyyspäivästä lukien. SVL:n mukaisen päivärahaoikeuden alkaminen jo aikaisemmin (erityisesti järjestetty lyhyempi karenssiaika päivärahalta) lyhentää vastaavasti palkkaoikeusaikaa. Jos taas *sama sairaus* uusiintuu 30 päivän sisällä edellisestä päivärahaudesta, saa työntekijä sairauspäivärahaa, eikä työnantaja maksa yleensä enää palkkaa, paitsi yhdeltä uudelleensairastumisen päivältä. Eri sairaus tai saman uusiminen mainitun 30 päivän jakson jälkeen, aloittaa sairausajan palkanmaksukauden taas alusta.

5. Sairausajalta maksettavan *palkan määrä* määräytyy yleensä työehtosopimusten mukaan niin, että tuntipalkkalaisille kyse on keskituntiansion mukaisesta palkasta. Kuukausipalkkaa saavien osalta palkka on se, jonka työntekijä olisi säännöllisenä työaikanaan ansainnut. Tuntipalkka lasketaan siten, että kuukausipalkka jaetaan asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työtuntijärjestelmän mukaisilla säännöllisten työtuntien lukumäärällä.

Alle kuukauden kestäneissä työsuhteissa palkkaoikeuden määrä on kuitenkin vain *puolet* eli 50 % normaalipalkasta.

6. Sairaustilanteisiin liittyvistä irtisanomisedellytyksistä kerrottiin jo irtisanomis-suojan yhteydessä. Muita tilanteeseen liittyviä asioita koskevia oikeustapauksia ovat mm. seuraavat:

KKO 1987:56 Ollessaan työstään sairauslomalla A:n työkyky oli palautunut jo ennen lääkärintodistuksessa arvioidun työkyvyttömyysajan päättymistä. Työsuhteesta johtuen A:lla oli erityinen velvollisuus ilmoittaa työnantajalleen, ettei hän enää ollut estynyt tekemästä työtään sairauden vuoksi. Kun A oli tämän laiminlyönyt erehdyttään siten työnantajan maksamaan hänelle edelleen sairausajan palkkaa, A:n katsottiin syyllistyneen petokseen.

KKO 1993:150. Työntekijä oli esittänyt sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestään kaksi lääkärintodistusta. Työnantajalla oli ollut perustellut syyt epäillä selvityksen luotettavuutta ja siten poikkeuksellisesti osoittaa työntekijä erikoislääkärin lisätutkimuksiin. Työntekijä oli laiminlyönyt noudattaa kehotusta eikä hän ollut muullakaan tavoin esittänyt luotettavaa selvitystä työkyvyttömyydestään. Työnantaja ei ollut velvollinen suorittamaan työntekijälle sairausajan palkkaa. (ään.)

Jos työntekijä tulee työkyvyttömäksi ennen vuosilomansa alkua, voidaan pyynnöstä loman alkua siirtää. Jos taas työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana ja sairaus kestää yli 7 päivää, työntekijällä on oikeus pyytää ettei 7 päivän ylittävää työkyvyttömyysaikaa lueta vuosiloma-ajaksi (ks.VLL 25 §).

Työtaisteluiden kestäessä ei niiden piiriin kuuluvien osalta normaalisti ole palkanmaksuvelvoitetta edes sairausajalta. Kuitenkin sairaus voi alkaa jo *ennen näitä* ja voi johtaa siten tilanteisiin, joissa sairausajan palkkaoikeus on olemassa. Vastaavaa *aikaprioriteettisääntöä* (" aikaisempi peruste pätee") on sovellettu myös lomautuksen tilanteissa:

KKO 1981 II 118. Työntekijä ei menettänyt hänen sairausajanaan alkaneen lakon vuoksi, johon lakkoon hän oli tervehdyttyään ja palattuaan työpaikalle yhtynyt, oikeuttaan saada palkkaa lakon alkamisen jälkeiseltä sairausajalta.

KKO 1986 II 48. Työntekijän sairausloman aikana oli alkanut lakko. Sairausloman päätyttyä työntekijä oli yhtynyt lakkoon, palaamatta työpaikalleen. Työntekijällä oli oikeus palkkaan koko sairausloman ajalta. (Vrt. TT 116/1977).

KKO 1993: 39. Työntekijän sairausloma oli alkanut ennen työnantajaliiton toimeenpanemaa työsulkua ja päättynyt työsulun päättymisen jälkeen. Työntekijällä oli oikeus saada sairausajan palkkaa myös työsulun ajalta.

KKO 1994:30. Työntekijän sairausloman aikana oli alkanut lakko, johon työntekijä oli sairauslomastaan huolimatta osallistunut ilmoittautumalla lakkolaiseksi ja toimimalla lakkovahtina. Työntekijällä ei ollut oikeutta saada sairausajan palkkaa lakon ajalta.

KKO 1997:121. Lomautus oli alkanut lomautusilmoituksen mukaisesti. Kun lomautusilmoitus oli annettu ennen työntekijän sairastumisen alkamista, työnteon keskeytys oli johtunut lomautuksesta eikä sairaudesta. Työntekijä oli oikeutettu sairausajan palkkaan. –Ks. myös TT 2004-124

7. *Sääntelyn semidispositiivisuus.* Työsopimuslain 13:7 §:ssä on annettu valtakunnallisille työehtosopimuskelpoisille järjestöille mahdollisuus työehtosopimuksella *rajoit-*

taa tätä lakisääteistä sairausajan palkkaoikeutta. Luonnollisesti sitä voidaan työehtosopimuksella myös laajentaa ja parantaa. Tällaisia sairausajan palkkaoikeutta lakisääteisestä oikeudesta laajentavia määräyksiä onkin työehtosopimukseen yleensä otettu. Tyypillinen määräys on esim. sellainen, jossa sairastuneella työntekijällä on oikeus saada palkkaa 28- 56 päivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä, mutta joissakin työehtosopimuksissa tuo palkkaoikeusjakso alkaa lyhyen aikaa kestäneissä työsuhteissa ja alle viikon pituisissa sairaustilanteissa *vasta toisesta sairauspäivästä* alkaen.

Lyhyissä sairaustilanteissa siis tällainen ns. yhden karenssipäivän sisältävä sairausajan palkkaa koskeva määräys TES:ssä on lakiin verrattuna rajoittava työehtosopimusnormi. Lakisääteistä oikeutta rajoittavaa TES:n määräystä saa sidottu työnantaja kuitenkin soveltaa sellaisiinkin työntekijöihinsä nähden, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Rajoittavalla TES:llä on myös jälkivaikutus sopimuksettomassa tilassa edellyttäen, että tästä jälkivaikutuksesta on työsopimuksessa sovittu (TSL 13:7 i.f.).

7.3.6. Muita työntekijästä johtuvia estetilanteita

Jos työ estyy työntekijän käyttäytymisestä johtuen tai jos estymisen on katsottava kuuluvan työntekijän vahingonvaarapiiriin, ei palkkaa hänelle makseta. Niinpä jos työntekijä yhtyy tai ryhtyy lakkoon, ei palkkaoikeutta ole, ellei sairausajan palkkaoikeudesta muuta johdu.

Jos työntekijä ei pysty täyttämään niitä työntekonsa edellytyksiä, jotka ovat hänen velvollisuuksiaan, ja työnteko estyy tästä syystä, ei palkkaa myöskään makseta. Työntekijän on siis oltava työnantajan käytettävissä ja täytettävä työntekemisen edellytykset omalta osaltaan, jotta palkkaoikeus olisi esim. TSL 2:12 §:n sääntöjen nojalla. Niinpä esimerkiksi kauppaedustaja, jonka edellytetään ajavan autollaan myyntipiirissä asiakkaiden luona, menettää palkkaoikeutensa siinä tapauksessa että hän rattijuopumustilanteessa saa ajokiellon, eikä muuta työtä voida teettää. Voi olla mahdollista tällä perusteella jopa sekin, että työnantaja voi irtisanoa ko. työsopimuksen kokonaan.

Monet *perhevapaita* koskevat tilanteet ovat niin ikään sellaisia, joihin ei liity lakisääteistä palkkaoikeutta. Työehtosopimuksissa on voitu sopia asiasta toisin. *Opintovapaat ja vuorotteluvapaa* ovat vastaavasti palkattomia, mutta näiden ajan työntekijä saa yleensä sosiaaliturvaetuuksia. Palkallisesta vuosilomasta taas on säädetty vuosilomalaisissa (VLL).

Myös kunnallisen luottamustoimen hoitamiseksi, joista kunta maksaa kokouspalkkion, työntekijällä on oikeus saada vapaata työstään siten kuin asiasta sovitaan työnantajan kanssa. Työnantaja saa kieltäytyä sopimasta kunnan toimielimen kokouksiin osallistumisvapaasta vain, jos siihen on työhön liittyvä painava syy (TSL 2:18 § ja Kuntalaki 32b §).

8. VASTASAATAVIEN KUITTAAMINEN TYÖSUHTEESSA

"Velka on vapaiden orjuutta."

-P. Syrus

1. Kuittaus liittyy tilanteeseen, jossa oikeussuhteen osapuolilla on *kummallakin saatavia toisiltaan*. Jos nuo vastakkaiset saatavat ovat *laadultaan samanlaisia* (esim. *rahasaatavia*), *selviä* (ei riidanalaista) ja *erääntyneitä* (maksuaika on koittanut), voi kuittaus tulla *kysymykseen*. Nämä ovat siis kuittauksen yleisiä edellytyksiä. Tällöin se osapuoli, jonka velka toiselle on suurempi kuin vastasaatava, suorittaa vain erotuksen toiselle osapuolelle.

2. Työsuhteen osapuolten välillä voi myös vallita kuittauksen edellytykset täyttäviä tilanteita. *Työntekijän* oikeus kuittaukseen vastasaamisistaan työnantajalta on normaalien velvoiteoikeudellisten sääntöjen mukainen. Sen sijaan *työnantajan kuittausoikeudesta* on työsopimuslain 2:17 §:ssä säännös, joka *rajoittaa osittain* kuittausoikeutta työntekijän eduksi. Työnantajan suorittama kuittaus tulee käytännössä eniten esiin, koska työnantaja on velkaa työntekijälle tehdystä työstä palkan, josta taas työntekijän mahdollinen velka työnantajalle voidaan kuitata. Työntekijä voi olla velkaa työnantajalle esimerkiksi lainojen, tuotteiden ostojen ja vahingonkorvausten perusteella.

Tuon lainkohdan mukaan työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottolain (37/1895) ja suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa annetun asetuksen (1031/1989) mukaan jätettävä ulosmittaamatta. Lainkohta on pakottavaa oikeutta.

Työntekijälle sopimuksen vakuudeksi (ns. käsiraha) tai muutoin maksettu palkkaennakko, voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti suojaosaan.

3. Ulosottolain 4 luvun 6 §:n mukaan palkasta on jätettävä ulosmittaamatta (ja kuittaamatta) *kaksi kolmasosaa* siitä, mitä palkasta tulee ulosmittauksen ja seuraavan palkanmaksupäivän väliselle ajalle. Tähän pääsääntöön on kuitenkin se lisärajoitus, että velalliselta ei kuitenkaan saa ulosmitata enempää kuin kolme neljäsosaa siitä palkan osasta, joka ylittää ns. *suojaosan*. Nämä murtoluvut lasketaan nettopalkasta. Suojaosa on rahamäärä, jonka velallisen katsotaan tarvitsevan omaan, puolisonsa ja lastensa elatukseen seuraavaan palkanmaksupäivään asti.

KKO 1984 II 66. Työnantaja oli tehnyt sisällöltään ja tulkinnaltaan riidattomaan työehtosopimukseen perustuvan kuittauksen työntekijän palkasta. Työnantajaa vastaan yleisessä tuomioistuimessa tämän johdosta ajamassaan oikeudenkäynnissä työntekijä väitti, että tuo työehtosopimuksen kohta, johon kuittaus perustui, oli työsopimuslain ja vahingonkorvauslain pakottavien säännösten vastainen ja sen vuoksi pätemätön. Työntekijä vaati tällä perusteella kuittauksen johdosta maksamatta jäänyttä palkkamäärää.

- KKO katsoi, että työehtosopimuksen määräys, joka saattoi lisätä työntekijän vastuuta siitä, mikä se olisi ollut vahingonkorvauslain 4 luvun 1

§:ssä säädettyjen perusteiden mukaan, ei ollut sanotun lain 7 luvun 1 §:n perusteella mitätön. (äänestys).

9. TYÖTODISTUS

”Älä sano väärää todistusta lähimmäisestäsä.”

-Katekismus

1. Työtodistus on työnantajan antama yksityinen todistus, josta on säännös TSL 6:7 §:ssä. Vastaavia säännöksiä on myös oppisopimuskoulutuslaissa (8 §) ja merimieslaissa (60 §). Työtodistuksella on merkitystä työntekijän työmarkkina-aseman sekä hänen työttömyysturva- ja sosiaalietuuksien kannalta. Työtodistusta koskevat normit ovat luonteeltaan pakottavia. Työehtosopimukseen voidaan kuitenkin ottaa asiaa koskevia täydentäviä sääntöjä.

2. Työnantajalla on velvollisuus antaa työsuhteen päättyessä kirjallinen työtodistus työsuhteen kestosta ja työsuhteen laadusta, jos työntekijä sitä pyytää (ns. suppea todistus). Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on mainittava lisäksi työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä (ns. laaja todistus).

Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli kymmenen vuotta, on työnantaja velvollinen antamaan työtodistuksen vain, jos siitä ei koidu hänelle kohtuutonta hankaluutta. Jos työntekijä pyytää kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uutta, on työnantajan se annettava, paitsi jos siitä aiheutuu kohtuutonta hankaluutta.

Työsuhteen kestäessä ei ole lakiin perustuvaa velvollisuutta työtodistuksen antamiseen. Ns. väliaikaisia työtodistuksia kuitenkin annetaan yleisen työmarkkinakäytännön perusteella. Velvollisuus antaa väliaikainen työtodistus voi johtua myös työehtosopimusmääräyksistä taikka työsäännöistä. TSL 2:16 §:n 2 momentissa on lisäksi säännös, joka velvoittaa työnantajan antamaan työntekijälle palkanmaksun yhteydessä palkkalaskelman palkan suuruudesta ja sen määräytymisen perusteesta.

3. Työtodistuksen sisällöstä. Todistuksen sisältö voi siis olla joko suppea tai tätä laajempi. Tämä riippuu työntekijän pyynnön laadusta. Jos työntekijä pyytää vain työtodistusta, on se annettava suppeana. Tällöin siihen on kirjoitettava vain tiedot työsuhteen kestoajasta ja työtehtävien laadusta osapuolten nimien, otsikon, allekirjoituksen ja päiväyksen lisäksi.

Jos työntekijä pyytää todistukseen otettavaksi lisäksi syy työsuhteen päättymiseen taikka arvolause työntekijän osoittamasta työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä, on työtodistus annettava myös nämä asiat sisältävänä. Pyyntö voi kuitenkin rajoittua vain päättymissyhyyn taikka arvolauseeseen. Ilman pyyntöä ei näitä asioita pidä todistukseen kirjoittaa. TSL 9:5 §:n säännös koskee erityisesti työsuhteen päättämissyiden kirjallista ilmoittamista työntekijän pyynnöstä. Tämä on eri asiakirja kuin työtodistus.

Arvolauseen osalta on lähtökohtana se, että kyseessä on työnantajan antama todistus, joka ilmaisee tämän henkilökohtaisen arvioinnin ko. asioista. Arvolauseet työtai-

dosta, ahkeruudesta ja käytöksestä ovat siis työnantajan käsityksiä, joiden osalta työntekijän käsitys voi poiketa melkoisestikin. Kuitenkaan työntekijä ei voi vaatia työnantajaa muuttamaan käsityksiään. Yhdenvertaisuuslainsäädäntö on kuitenkin otettava huomioon tässäkin asiassa.

KKO 1987:68. Tuomioistuin ei voinut velvoittaa työnantajaa antamaan arvolauseeltaan määrätyn sisältöistä työtodistusta. Annetun arvolauseen johdosta esitetty vahingonkorvausvaatimus hylättiin toteen näyttämättömänä, koskei arvolausetta osoitettu virheelliseksi.

Jos työnantajan arvolause osoitetaan vääräksi, voi työntekijällä olla oikeus vahingonkorvaukseen TSL 12:1 §:n perusteella. Työntekijä voi kuitenkin kiistatilanteessa pyytää uuden suppean työtodistuksen, jossa ei mainintaa arvolauseesta taikka työsuhteen päättymissyystä ole. Tällaisen toisen todistuksen antamisvelvollisuus voidaan johtaa työnantajan lojaaliteettivelvoitteesta. Sama koskee myös oikeutta saada suppean työtodistuksen jälkeen uusi sisällöltään laajempi työtodistus.

KKO 1976 II 43. Työntekijällä, joka vaatiessaan työsuhteen päättyessä työtodistuksen ei ollut pyytänyt siihen mainintaa työsuhteen päättymisen syystä, on oikeus myöhemmin saada pyynnöstä työtodistus, jossa on sanotunlainen maininta.

Työtodistukseen ei saa panna mitään sellaista merkkiä tai antaa sitä sellaisessa muodossa, jonka tarkoituksena on antaa työntekijästä muita tietoja kuin todistuksen sanamuodosta käy ilmi. Esimerkiksi käyttämällä tietynväristä paperia on voitu viestittää toisille työnantajalle ko. henkilön mielipidesuunnista jotakin. Tällaiset ovat siis kiellettyjä.

4. Vääräsisältöisen todistuksen antamisesta voi seurata eräitä haitallisia seuraamuksia ja myös se, että työnantaja voidaan velvoittaa antamaan lainmukainen työtodistus. TSL 13:11§:n 2 momentin nojalla työnantaja voidaan tuomita työsopimuslain työtodistussäännöksen rikkomuksesta sakkorangaistukseen. Mikäli työntekijälle on samalla aiheutunut vahinkoa, voi oikeudenvastaisesti menetellyt työnantaja joutua korvaamaan aiheuttamansa vahingon.

KKO 1994:56. Toimitusjohtaja oli merkinnyt työtodistuksiin työsuhteiden päättymisen syyksi ”ryhtyminen laittomaan lakkoon ja lakon jatkaminen varoituksesta huolimatta”. Työntekijöiden ei ollut näytetty pyytäneen arvolauseen merkitsemistä. Merkintä sisälsi kielteisen arvolauseen. Tällaisen arvolauseen antamiseen työnantajalla ei työsopimuslain 47 §:n 1 momentin mukaan ollut oikeutta. Toimitusjohtaja oli menettelyllään syyllistynyt työsopimuslain säännösten rikkomiseen.

KKO:2000:4 A oli tuomittu rangaistukseen työsopimuslain säännösten rikkomisesta (rangaistusmääräysmenettelyssä) sillä perusteella, että hän ei yhtiön toimitusjohtajana ollut yhtiön palveluksesta eronneen B:n pyynnöistä huolimatta antanut B:lle työtodistusta.

A ei ollut tuomitsemisen jälkeenkään esitetyistä pyynnöistä huolimatta suostunut antamaan työtodistusta. Kysymys siitä, voitiinko A tuomita uudelleen rangaistukseen työtodistuksen antamatta jättämisestä (ään). -KKO katsoi, ettei rikosoikeudellinen uusi rankaiseminen samasta teosta tullut kysymykseen, mutta uhkasakon käyttö oli mahdollinen.

10. VAHINGONKORVAUS TYÖSUHTEEN OSAPUOLTEN VÄLILLÄ

”Kaikki tekevät virheitä, mutta vain hölmö pitää kiinni erehdyksestään.”
-Cicero

Oikeuden tai hyvän tavan vastaisella teolla toiselle tahallisesti tai tuottamuksellisesti aiheutetut vahingot on aiheuttajan korvattava. Tämä on oikeudessamme vallitseva *lähtökohta*. Vahingonkorvausvastuuta säädellään vahingonkorvauslaissa (VahL), joka yleislakina väistyy erityissääntelyjen tieltä. VahL taas ei *lähtökohtaisesti* koske korvausvastuuta *sopimussuhteessa olevien* välillä. Työsopimuksen osapuolten väliset korvausvastuut säännellään ensisijaisesti työoikeuden normistoissa. Tärkein säännös asiasta on TSL 12:1 §:ssä, joka koskee yleistä vahingonkorvausta. Kun vain työntekijän korvausvastuun osalta säännöksessä viitataan vahingonkorvauslakiin, tulevat VahL:n nimenomaiset säännökset sovellettavaksi tältä osin.

VahL sääntelee myös työnantajan korvausvastuita vahingoista, jotka työntekijä aiheuttaa kolmannelle taholle (ns. isännänvastuu). Sen sijaan vahingonkorvausoikeuden *yleiset periaatteet* ovat sovellettavissa myös työsopimussuhteen osapuolten välillä.¹²⁹

TSL 12:1 §:n yleinen *vahingonkorvausnormi* syrjäytyy työsopimuslain erityissäännöksissä olevien *korvausnormien* tieltä. Näitä ovat luvun 2 §:ssä tarkoitettu *korvaus*, samoin kuin lain 6 luvun 4 §:ssä säädetty *kertakaikkinen korvaus* irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä ja 5 luvun 7 §:n 3 momentissa oleva säännös vähintään 200 päivää lomautettuna olevan työntekijän oikeudesta *irtisanomisajan palkkaan* silloin, kun hän itse on irtisanoutunut. - Todettakoon, että YTL:ssa, YVL:ssa ja tasa-arvolaisissa olevat *hyvitys-seuraamukset* eivät syrjäytä korvausta taloudellisesta vahingosta.

KKO 1997: 19. Työntekijä oli ilman työsopimuksen purkamiseen oikeuttavaa perustetta eronnut työstä irtisanomisaikaa noudattamatta ja laiminlyönyt ilmoittaa työn lopettamisesta työnantajalle. Työnantajalle oli aiheutunut provisiotulon menetystä sen vuoksi, ettei työntekijä ollut irtisanomisaikana tehnyt myyntisopimuksia. Työntekijän laiminlyönti ilmoittaa eroamisestaan ei ollut vaikuttanut työnantajan menetykseen, vaan provisiotulojen menetys oli johtunut pelkästään työntekijän työpanoksen puuttumisesta. Korvauksen tästä irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuneesta vahingosta katsottiin sisältyvän työsopimuslain 38 a §:n 2 momentissa tarkoitettuun kertakaikkiseen korvaukseen.

¹²⁹ Ks. Tiitinen & Kröger, Työsopimusoikeus, 2008 s 615 – 629.

Vahingonkorvausvastuun sääntely on tältä osin varsin monimutkainen. Asian ymmärtämistä helpottaa se, että korvausvastuun tilanteet jäsennetään sen mukaan, kumpi työsuhteen osapuoli on vahingon aiheuttaja ja siten korvausvelvollinen. Lisäksi on syytä käsitellä erikseen sitä tilannetta, jota VahL varsinaisesti koskee eli tilannetta, jossa työntekijä aiheuttaa vahinkoa sivulliselle tai työtoverille työssään. Näin muodostuu kolme eri työoikeudellista korvaustilannetta, joita koskevat säännökset poikkeavat eräiltä keskeisiltä osiltaan toisistaan.

10.1. Työnantaja aiheuttaa vahingon työntekijälle

1. Työnantaja voi aiheuttaa oikeudenvastaisilla toimillaan työntekijälleen vahinkoa monissa eri yhteyksissä. Tällaisia tilanteita voivat olla ovat mm. lain- tai sopimusten vastaiset lomauttamiset, työturvallisuusrikokset ja rikkomukset, työnjohtovallan väärinkäytöt, syrjivät kohtelut taikka työnantajan ns. myötävaikuttamisvelvoitteen laiminlyönnit. Lainvastaisesta työsuhteen päättämisestä taas ei seuraamuksena ole vahingonkorvaus, vaan TSL 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettu *korvaus*.

Työsopimuslain 12:1 §:n 1 momentin mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia, tulee korvata työntekijälleen siten aiheuttamansa vahinko.

Korvausvastuu on siis sidottu tahallisuuteen tai tuottamukseen. Tapaturmaisesti aiheutunut vahinko ei kuulu tämän korvausjärjestelmän vaan sosiaaliturvajärjestelmän piiriin. Tuottamuksesta riippumaton ns. ankara vastuu voi työnantajalle tulla kyseeseen, paitsi silloin, kun siitä on nimenomaisesti säädetty, vain rajoitetusti tilanteissa, joissa on kyse ilmeisestä vaarasta, kuten räjähdysaineiden tai vaarallisten aineiden käytössä. Useilla yrityksillä on vastuuvakuutus mahdollisten vahingonkorvausten varalta.

Kun lainkohdassa puhutaan *työsopimuslaista* tai *työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien laiminlyönnistä*, sisältyy siihen itse asiassa myös muiden työlakien ja työehtosopimuksienkin työnormien vastaisia menettelyjä. Muita työsuhteeseen velvoitteita asettavia lakeja ovat *muun muassa* työaikalaki (TAL), vuosilomalaki (VLL) ja työturvallisuuslaki. TSL:ssa taas on yleissitovaa työehtosopimusta koskeva työnantajaa velvoittava normi (2:7§). Työsuhteesta johtuvien velvoitteiden rikkomisia ja siis vahingonkorvausvastuuta synnyttäviä tapahtumia voivat olla myös normaalisitovan työehtosopimuksen eräiden normimääräysten rikkomiset.

TSL:ssa on myös yleissäännös työnantajan *työturvallisuusvelvollisuudesta* (2:3 §), jonka tahallinen tai tuottamuksellinen rikkominen voi, jos vahingonkorvausoikeudelliset edellytykset täyttyvät, johtaa vahingonkorvausvastuuseen.

KKO 1992: 34. Työntekijä oli työssään altistunut muovia kuumennettaessa syntyville kaasulle ja käryille, mistä hänen keuhkoastmansa oli aiheutunut. Työnantaja oli velvollinen suorittamaan korvausta siitä johtuneesta työansion menetyksestä. Työntekijälle työansion menetyksestä mahdollisesti aiheutuva vahinko senkin jälkeen, kun hän oli täyttänyt 65 vuotta, ei ollut vielä todennettavissa. Kanne hylättiin tältä osin ennenaikaisena. Alan työehtosopimuksen mukaisia tulevia palkankorotuksia ei

voitu määrätä lisättäväksi työansion menetyksestä tuomittuun kuukausittaiseen korvaukseen. (Tulevat korotukset eivät ole tuomioiden osana täytäntöönpantavissa.)

KKO 1992:180 Työnantajan edustaja oli ajoittain suhtautunut työntekijään asiattomasti ja epäystävällisesti. Työntekijä oli työnantajan edustajan puhuttelun jälkeen sairastunut niin, ettei hän enää voinut palata töihin. Korkein oikeus katsoi selvitetyn, että työntekijän sairastuminen oli ainakin osittain johtunut työnantajan edustajan menettelystä. Työnantaja velvoitettiin työsopimuslain 32 §:n 1 momentissa säädetyn työturvallisuusvelvollisuutensa rikkomisen johdosta suorittamaan työntekijälle vahingonkorvausta.

KKO:1998:87. Työntekijää oli vuosina 1954 - 1975 altistunut työssä asbestille. Vuonna 1988 hänen todettiin sairastuneen asbestoosiin. Kysymys työnantajan korvausvastuusta. - Katsottiin, ettei työnantaja ollut sopimusvastuun, työturvallisuusvelvoitteen rikkomisen eikä ns. ankaran vastuunkaan perusteella vastuussa vahingosta, koska asbestin terveydellisistä vaaroista ei vielä tuolloin ollut riittävää selkoa ja viranomaismääräyksetkin olivat olleet varsin väljät.

KKO:1998:88 Selluloosatehtaalla rakennustyössä työskennellyt työntekijä oli vuosina 1960 - 1975 työssään altistunut asbestille, jonka seurauksena hänessä oli vuonna 1991 todettu asbestista johtuva sairaus. Työnantaja ei ollut tuottamuksesta riippumatta vastuussa työntekijälle aiheutuneesta vahingosta. - Myöhemmin tapahtunut tiedon lisääntyminen asbestin vaarallisuudesta ei johtanut siihen, että työnantaja olisi ollut tuottamuksesta riippumatta vastuussa.

KKO:1998:101 Työturvallisuusvelvoitetta rikkonut työnantaja velvoitettiin työsopimuslain 51 §:n 1 momentin nojalla korvaamaan työntekijälle aiheutunut aineeton vahinko.

2. Kysymys siitä, *voidaanko työnantajan yleisestä vahingonkorvausvastuusta sopia toisin*, on tulkinnanvarainen. Hallituksen esitys viittaa siihen, että vain TSL 12:1 §:n 3 momentissa säädetty *työntekijän* vahingonkorvausvastuu työnantajalleen olisi siten pakottavaa oikeutta, ettei *työntekijän* vahingonkorvausvastuusta voitaisi sopia työntekijän vahingoksi toisin mitä laissa säädetään (HE 157/2000 s.117). Työnantajan korvausvastuussa taas on kysymys työntekijän saatavasta työnantajaltaan, josta vahingonkorvausta vaaditaan jo sattuneen vahingon jälkeen ja usein myös työsuhteen päätymisen jälkeen. TSL 13:6 pykälässä säädetään, että sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta. Kun TSL 12 luvusta ei näyttäisi johtuvan muuta, ei ainakaan työsuhteen kestäessä voitaisi sopia työntekijän vahingoksi hänen oikeudestaan saada vahingonkorvausta työnantajaltaan. Korkein oikeus katsoi työnantajan takaisinottovelvollisuutta ja siihen liittyvää vahingonkorvausasiaa koskevassa ratkaisussa, että työsuhteen kestoaikana tehty sopimus takaisinottovelvoitteen syrjäyttämistä oli mitätön.

KKO:2007:69 Työnantaja ja työntekijä olivat tehneet työsopimuksen irtisanomista koskevan sopimuksen, jonka mukaan työntekijä hyväksyi sen,

että hänet oli irtisanottu taloudellisella ja tuotannollisella syyllä siten, että työsopimus päättyi kuusi kuukautta myöhemmin. Työnantajan takaisinotovelvollisuuden osalta sopimuksessa oli todettu, ettei työntekijälle tarvinnut ilmoittaa, mikäli vastaavia tehtäviä ilmaantui. Sopimusehto oli työsopimuslain 13 luvun 6 §:n nojalla mitätön. (Ään.)

Laittomiin päättämisiin liittyvän *korvaussanktion* (12:2 §) osalta kuitenkin eduskuntakäsittelyssä katsottiin, ettei siitä saa sopia *työehtosopimuksella* työntekijän vahingoksi laista poiketen.

3. Koska vahingonkorvauksesta annettu yleislaki (VahL) ei lähtökohtaisesti koske sopimussuhteessa olevien välisiä vahingonkorvaustilanteita, ei työnantajan työntekijälle tahallisesti aiheuttaman vahingon korvaamista koskevaa vastuuta voida VahL:n säännösten perusteella sovittaa kohtuusharkinnalla (KKO 1974 II 40).

Mutta silloin kun kyseessä on työsuhteen päättymisen jälkeen osapuolten välillä tehdystä vahingonkorvaussopimuksesta tai entisen työnantajan syystä vasta tällöin (myöhemmin) aiheutuvasta vahingosta, voidaan VahL:ia soveltaa.

4. Työntekijälle tulevan vahingonkorvauksen määrä muodostuu lähtökohtaisesti täyden korvauksen periaatteen mukaisesti. Tuomitulle vahingonkorvaukselle on pyynnöstä mahdollisuus saada viivästyskorkoa ja myös indeksisuoja. Täyden korvauksen periaatteesta voidaan poiketa työnantajan korvausvastuun osalta alaspäin silloin, kun työntekijällä on vahinkoon nähden myötävaikuttavaa tuottamusta.

Vahingon määrä on pääsääntöisesti sitä vaativan työntekijän näytettävä toteen. Vahinko, jota ei voida selvittää, voidaan oikeudessa arvioida. TSL 12:1 §:ssä ei ole säädetty mitään minimiä taikka maksimia. Vahingonkorvausta ei kuitenkaan voi saada yli vahingon määrän (*rikastumiskielto*). Toisinaan oikeus suorittaa vahingon määrän arvioinnin (muun näytön puuttuessa). Yleiset vahingonkorvausoikeudelliset periaatteet tulevat sovellettavaksi, ennen muuta syy-yhteys velvollisuuden rikkomisen ja vahingon välillä ja korvauksen määrää koskevat periaatteet.

Vahingonkorvauslain 5 luvussa on vuoden 2006 alusta eräitä uudistettuja säännöksiä korvattavasta vahingosta (ks. HE 167/2003). Kun vahingon määrän määrittelyä koskevaa säännöstä ei työsopimuslaissa ole, voidaan soveltaa tuon 5 luvun säännöksiä, koska ne ilmaisevat samalla asiaa koskevia *periaatteita*.

Korvattavaksi tulee ensinnäkin sellainen *aineellinen* vahinko, joka työnantajan oikeudenvastaisesta teosta aiheutuu (syy-yhteys). *Ansionmenetykskorvauksesta* henkilövahinkojen yhteydessä säädetään VahL 5 luvun 2a §:ssä. Sen mukaan lähtökohtana on ansiotulo, jonka vahinkoa kärsinyt vahinkotapahtumasta huolimatta *on saanut tai olisi voinut saada* taikka jonka hänen *arvioidaan vastaisuudessa saavan* ottaen huomioon hänen erinäiset mahdollisuutensa ja olonsa. Siis ns. *differenssiopin* mukaisesti kuvitellaan tilanne, että vahinkoa ei olisi sattunut, ja toisaalta siitä vähennetään eräitä todellisia ja laskennallisia summia.

Tuossa pykälässä säännellään henkilövahingosta tulevan korvauksen määräämistä sekä *takautuvasti* vahinkohetken ja korvauksen määräämishetken väliseltä ajalta että *vastaisuudessa* aiheutuvan ansionmenetyksen osalta. Ansionmenetyksellä tarkoitetaan paitsi palkka- tai eläketulojen menetystä myös palvelussuhteen perusteella suori-

tettävien muiden taloudellisten etuuksien, kuten muun muassa lomarahana, luontoisetujen, työttömyyspäivärahan menetystä.

Yleensä lähtökohtana on se ansiotulo, jota vahinkoa kärsinyt oli välittömästi ennen vahinkotapahtumaa saanut, mutta olennaiset poikkeukset voidaan ottaa huomioon. *Takautuvan* ajanjakson osalta lähtökohtana on, että vahinkoa kärsineen työntekijän on yleisen vahingonkorvausoikeudellisen periaatteen mukaan itse pyrittävä rajoittamaan korvattavan vahingon määrää pyrkiä hankkimaan itselleen ansiotuloja. Korvauksen määrää voidaan pienentää, jos näin ei tapahdu. Työttömyysturvaetuudet, kuten muutkin vastaavat sosiaalivakuutusetuudet, voidaan vähentää vahingonkorvauksesta (vrt. TSL 12:2 ja 3) (KKO 1988:20,. Ansionmenetystä ei siis korvata täysimääräisenä, jos vahinkoa kärsinyt on jättänyt hankkimatta sellaisia tuloja, jotka hän vahinkotapahtumasta huolimatta olisi voinut saada.

Korvaus *vastaisuudessa aiheutuvasta* ansionmenetyksestä määräytyy vähentämällä ansiotulosta, jonka vahinkoa kärsinyt olisi ilman vahinkotapahtumaa saanut, ansiotulo, jonka vahinkoa kärsineen arvioidaan vastaisuudessa saavan. Vähennettävän ansiotulon määrä siis *arvioidaan* ottamalla huomioon vahinkoa kärsineen mahdollisuudet hankkia ansiotuloja vahingosta huolimatta häneltä kohtuuden mukaan edellytettävissä olevin keinoin. Vahinkoa kärsineelle sosiaalivakuutuslakien nojalla maksettavat etuudet ja eläkkeet otetaan vähennyksenä huomioon myös määrättäessä korvausta vastaisuudessa aiheutuvasta ansionmenetyksestä. (ks. tarkemmin HE 509/2004).

Mutta myös *aineeton vahinko*, kuten kipu ja särky sekä pysyvä vika tai haitta voidaan korvata henkilövahingoissa, koska TSL 12:1 §:ssä ei ole rajattu korvattavaa vahinkoa laadullisesti tai määrällisesti.

Työntekijälle todellisuudessa aiheutuneet tai aiheutuvaksi arvioitavat vahingot, joilla on vielä *syy-yhteys* oikeudenvastaiseen tekoon, on siis korvattava. (Syy-yhteydestä ks. esim. KKO 1996:62). Ellei vahinkoa ja syy-yhteyttä näytetä, ei korvausoikeutta ole. Toisaalta vasta etäällä tulevaisuudessa mahdollisesti aiheutuviksi arvioituja vahinkoja koskevat kanteet on saatettu hylätä ennaikaisina.

KKO:1999:71. Yhtiö irtisanoi siivoojansa työsopimuksen varmistuttuaan ensin siitä, että siivooja saattoi siirtyä siivoustoimintaa jatkavan yrityksen palvelukseen työehtosopimuksen mukaisilla, joskin osin muuttuneilla ehdoilla. Siivooja kieltäytyi siirrosta. Hänen korvausvaatimuksensa hylättiin. (Ottamalla vastaan tarjotun työpaikan siivooja olisi välttänyt vahingon. Korvausvaatimus oli perusteeton riippumatta siitä, oliko kyse liikkeen luovutuksesta vai ei).

KKO 1997:147. Vuonna 1954 syntynyt kattilamuurari oli työssään saamansa kolmen sormen amputaatiovamman seurauksena kykenemätön entiseen ammattiinsa. Hän oli hakeutunut elokuussa 1996 alkaneeseen ja kolme vuotta kestäväseen kuntoutukseen valmistautuakseen uuteen ammattiin. Vahingosta vastuussa olevaan työnantajaan kohdistettu korvausvaatimus ansionmenetyksestä hylättiin 31.12.1999 jälkeiseltä ajalta *ennenaikaisena*. (Ks. myös KKO 1997: 65 ja KKO 1992:34)

KKO:1998:101 Työturvallisuusvelvoitetta rikkonut työnantaja veloitettiin työsopimuslain 51 §:n 1 momentin nojalla korvaamaan työnteki-

jälle aiheutunut *aineeton* vahinko. (kipu ja särky sekä pysyvä vika ja haitta).

KKO 2007:52 A:lle oli maksettu tapaturmavakuutuslain mukaista täyttä tapaturmaeläkettä, jonka määrä oli 85 prosenttia vuosityöansiosta. A vaati työnantajaltaan työsopimuslain nojalla vahingonkorvauksena saamatta jääneen työansion ja tapaturmaeläkkeen välistä erotusta. - Tapauksessa 85 %:n tapaturmaeläke katsottiin riittävästi vastanneen todellista ansionmenetystä astman vuoksi täysin työkyvyttömälle. Työssäkäynnin loppumisesta aiheutuvat kustannussäästöt otettiin siis vähennyksenä huomioon.

Kanneaika silloin, kun kyse on työsopimuslaissa tarkoitettusta työntekijän vahingonkorvaus-saatavasta ja kun *työsuhde on päättynyt*, on kaksi vuotta *työsuhteen päättymisestä*. Tämä kanteen nostamisaika ei kuitenkaan koske *henkilövahinkojen* korvaamista (sairaudet, vammat jne), sillä tällaiset vahingot ilmenevät usein vasta työsuhteen päättymisen jälkeen. Tällaiset saatavat kuitenkin vanhentuvat 10 vuodessa. Muut korvaussaatavat vanhentuvat viidessä vuodessa.

Kanneaika ja saatavan vanhentumisaika ovat siis eri asioita. *Saatavan vanhentumisaika* katkeaa normaalisti joko nostamalla kanteen tai esimerkiksi muistuttamalla todistettavasti velallista (TSL 13:9 §, ks. myös Laki velan vanhentumisesta 728/2003, 10- 13 §). Kanneaika voidaan katkaista vain nostamalla kanne tuomioistuimessa. samalla katkeaa myös vanhentumisaika. *Kanteen nosto määräajassa* siis estää vahingonkorvaus-saatavan raukeamisen näissä päättyneiden työsuhteiden tilanteissa.

Jos työsuhde jatkuu, työsopimuslakiin perustuvissa työntekijän tai työnantajankin korvaussaatavien vanhentumisaika on normaalisti 5 vuotta erääntymispäivästä. Henkilövahinkoa voi kuitenkin vaatia korvattavaksi 10 vuoden *vanhentumisajan* puitteissa.

10.2. Työntekijä aiheuttaa vahingon työnantajalle

1. Työntekijä voi työssään tai työsuhteensa puitteissa aiheuttaa suoraan työnantajalleen vahinkoa esimerkiksi virheellisen työn, mittahävikkien, konevaurioiden, tappioiden, kassavajeiden, kilpailevan toiminnan, liikesalaisuuksien paljastamisen, tai oikeudenvastaisten työstä pidättäytymisten muodossa. Myös siitä, että työnantaja joutuu työntekijän aikaansaaman erittäin painavan syyn takia purkamaan työsuhteen, saattaa työnantajalle aiheutua vahinkoa, jos korvaavaa työntekijää ei saada tilalle. Asiaa on arvioitava työsopimuslain 12:1 §:n 3 momentin valossa.

Jos työntekijä *tahallaan tai huolimattomuudesta* laiminlyö työsopimuslaista tai työsopimuksesta hänelle johtuvien *velvollisuuksien täyttämisen*, tai jos *työntekijä aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa*, tulee työntekijän TSL 12:1 §:n 3 momentin mukaan korvata työnantajalle siten aiheuttamansa vahinko. Tämä vahinko on kuitenkin korvattava vahingonkorvauslain (412/74) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. Vanhentumis- ja kanneaika taas määräytyy työsopimuslain 13:9 §:n mukaan.

Työntekijä, joka työssään tai työsopimuksesta johtuvien velvoitteidensa vastaisesti toimimalla aiheuttaa työnantajalleen vahinkoa, on velvollinen vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan korvaamaan työnantajalleen "määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava." Tahallisesti aiheutettu vahinko on korvattava täysimääräisesti, ellei erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta. Työntekijän vahingonkorvausvelvollisuutta voidaan kohtuullistaa.

Oikeustapauksia (vanha laki):

KKO 1980 II 64. Kuljettaessaan työnantajansa omistamaa kuorma-autoa työntekijä oli törkeällä huolimattomuudella aiheuttanut auton vaurioitumisen. Vakuutusyhtiö oli vaunuvahingonkorvauslain perusteella korvannut vahingon työnantajalle. Vakuutusyhtiön takautumissaatava ei voinut ylittää sitä, mitä työntekijä olisi ollut velvollinen korvaamaan työnantajalle. Työntekijän korvausvastuu alennettiin TSL 51 § 3 momentin ja VahL 4:1 §:n nojalla.

KKO 1984 II 138. Työntekijä oli virheellisellä rakennustyöllään aiheuttanut työnantajalle vahinkoa rakennuksen korjauskustannuksina ja arvon alenemisena sekä ylimääräisillä asumis- ja lämmityskustannuksina. Kun työnantaja havaittuaan työssä jo sen alkuvaiheesta lähtien lukuisia virheitä ei ollut ryhtynyt toimiin enempien virheiden estämiseksi, hänen katsottiin myötävaikuttaneen vahingon syntymiseen yhdellä neljäsosalla. - Ks. myös KKO 1989:131.

KKO 1986 II 110. Työntekijä, joka oli menettelyllään rikkonut TSL 13 §:ssä tarkoitetun uskollisuusvelvoitteen, velvoitettiin korvaamaan siitä aiheutunut vahinko (kilpailuteko).

KKO 1989:75. Työsopimuksessa oli sovittu, että työnantaja osallistuisi työntekijän opiskelukustannuksiin ulkomailla ja työntekijä puolestaan toimisi opiskelun jälkeen vähimmäisajan työnantajan palveluksessa. Kun työntekijä oli irtisanoutunut ennen tuon vähimmäisajan täyttymistä, hänet velvoitettiin suorittamaan työnantajalle vahingonkorvausta sen johdosta, ettei työnantaja ollut saanut täysimääräisesti hyväkseen sitä työntekijän kokemusta ja tietoa, jonka hankkimisen se oli osaltaan kustantanut. (ään.)

2. Työntekijällä on velvollisuus korvata työnantajan vahinko myös silloin, kun työntekijä aiheuttaa tahallisella tai törkeän huolimattomalla menettelyllään sen, että työnantaja joutuu päättämään hänen työsuhteensa ja päättäminen on laillinen. Esimerkiksi rakennusalalla voi jonkun avainasemassa olevan työntekijän (esim. nosturinkuljettaja) riittävän törkeästä menettelystä aiheutua työsopimuksen purkaminen, josta taas seuraa vaikeuksia työmaan valmistumiselle, kun uutta työntekijää ei riittävän joutuisasti saada sijaan. Työnantaja voi joutua toisinaan purkamaan myös toimihenkilöiden työsuhteita näiden epälojaalin tai kilpailevan toiminnan takia. Tästäkin voi aiheutua vahin-

koa. Tämä vahinkotilanne on myös VahL:n 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan korvattava.

Jos työnantajalla on oikeus päättää *laittomaan lakkoon osallistuneiden* työntekijöiden työsopimukset, mikä voi olla mahdollista muissa kuin järjestön toimeenpanemis- lakoissa, voivat he myös joutua vahingonkorvausvastuuseen työstään lakkaamisesta aiheutuvista työn keskeytyksistä, mikäli kyse on muusta kuin lievästä tuottamuksesta. Kohtuullistaminen on korvausmäärän osalta mahdollinen.

3. TSL 12:1 §:n 3 momentti on tarkoitettu *pakottavaksi*. Työntekijän vahingonkorvausvastuusta ei voida sopia työntekijän vahingoksi toisin kuin mitä laissa säädetään. Näin ollen niin kauan kun kysymys on työntekijäasemassa olevasta korvausvelvollisesta, ei asiasta voida sopia työntekijän vahingoksi. —Tulkinnan varainen kysymys on kuitenkin se, voidaanko jo päättyneen työsuhteen jälkeen sopia syntyneen vahingon korvaamisesta ja toisaalta etenkin sellaisen vahingon korvaamisesta, joka ilmenee entiselle työnantajalle vasta sopimuksenteon jälkeen.

Tällaista jälkitilannetta voidaan arvioida myös VahL:n ja OikTL:n valossa, koska osapuolet eivät tällöin ole enää työsopimussuhteessa. Mutta koska uuden TSL 12:1 §:n 3 momentti kattaa piiriinsä myös työntekijän *työssään aiheuttamat* vahinkotilanteet, ei asiaan vaikuta se, onko sopimus tehty työsuhteen päättymisen jälkeen tai onko vahinko ilmennyt vasta tällöin. Näyttää siis siltä, että *työsuhteen aikana työssä tai työsuhdevelvoitteita rikkomalla aiheutetun* vahingon korvaamisesta ei saisi työsuhteen päättymisen jälkeenkään sopia siten, että entisen työntekijän korvausvelvollisuus olisi laajempi kuin mitä vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädetään.

Sillä että laissa säädetty työntekijän korvausvastuu työnantajalleen voidaan katsoa vähimmäispakottavaksi, voi olla vaikutusta myös sen suhteen, voiko työnantaja kuitata esim. lopputilistä vahingonkorvaussuhteita, joista on sovittu tällöin.

- Mainittakoon, että TSL 12:1 §:n 3 momentin viittausta vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyihin perusteisiin, ei ole aikaisemman lain osalta tulkittu siten, että viittaus kattaisi myös VahL 7:1 §:n pakottavuussäännöksen. Mutta oikeustoimilain sovitelua on kuitenkin sovellettu kohtuuttomiin sopimuksiin, jotka on tehty työsuhteen päättymisen jälkeen.

Oikeuskäytäntöä (vanha TSL):

KKO 1984 I 1. VahL 7 luvun 1 §:ää ei sovellettu työntekijän työnantajalleen aiheuttaman vahingon korvaamista koskevaan sopimukseen, kun sopimus oli tehty työsuhteen päättymisen jälkeen. Koska sopimusta kuitenkin pidettiin kohtuuttomana, sitä soviteltiin OikTL 36 §:n 1 momentin nojalla.

KKO 1995:86. Työnantaja ja työntekijä olivat sopineet työntekijän menettelystä työnantajalle aiheutuneen luottotappion korvaamisesta sekä samalla työntekijän työsuhteen päättymisestä. Sopimusta, jota ei pidetty vahingonkorvauslain 7 luvun 1 §:n nojalla mitättömänä, soviteltiin varalisuusoikeudellisista oikeustoimista annetun lain 36 §:n 1 momentin nojalla. (Ään.)

10.3. Työntekijä aiheuttaa työssään kolmannelle vahingon

Kolmas vahinkotilanne on se, että työntekijä aiheuttaa työssään vahinkoa muulle kuin työnantajalleen eli siis kolmannelle. Vahinkoa kärsiviä ns. *tertiuksia* voivat olla esimerkiksi *työtoveri, asiakas tai sivullinen*. Heille työntekijä voi esimerkiksi työvälineiden huolimattomalla käytöllä aiheuttaa työssään sekä esine- että henkilövahinkoja. Kun aiheuttajan (työntekijän) ja vahingon kärsijän välillä ei ole sopimussuhdetta, voidaan VahL:ia soveltaa.

Näissä tilanteissa vahingonkorvauslaki säättää, että työnantaja on (työntekijän sijasta) velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa (VahL 3:1 §). Kyse on siis ns. *isännänvastuusta*.

Työtoverille, asiakkaalle (työnantajan sopimuskumppanille) tai sivulliselle työssä aiheutetusta vahingosta, joista työnantaja siis on ensisijaisesti isännänvastuussa, työntekijä on puolestaan velvollinen korvaamaan työnantajalleen (tai vastaavalle) takaisin määrän, joka harkitaan tietyt seikat huomioonottaen kohtuulliseksi. Jos kuitenkin työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausvastuuta hänelle synny (VahL 4:1 §).

Lisäksi VahL 7:1 §:ssä säädetään, että työsopimuksen tai muun sopimuksen ehto, samoin kuin virkasäännön määräys tai muu siihen verrattava määräys, jolla lisätään työntekijän tai virkamiehen tämän lain mukaista korvausvastuuta, on mitätön.

Tämä vahinkotilanne on siis työntekijävastuun osalta pakottavasti säädelty asia. Korvausvastuusta sopiminen ei tule kyseeseen siten, että työntekijän vastuuta lisättäisiin siitä, mitä se on vahingonkorvauslain mukaan. Vahingonkorvauslain mukaisen vastuuturvan heikentäminen kolmannelle työssä aiheutetun vahingon tapauksessa on myös työmarkkinajärjestöjen säännöstyskompetenssin ulkopuolella, vaikka korvausvastuu sinänsä kuuluukin tähän kompetenssipiiriin.

On kuitenkin syytä huomata se, että työnantajan ensisijainen korvausvastuu työntekijän puolesta koskee vain työssä eli työtehtäviä suorittaessa aiheutuvia vahinkoja. Jos työntekijän teko ei ole luonteenomaisesti liittynyt työnsuoritukseen, eivät nämä säännökset sovellu. Esimerkkinä mainittakoon seuraava tapaus:

Kommandiittiyhtiön palveluksessa ollut linja-autonkuljettaja oli tahallaan pahoinpidellyt maantiellä erästä henkilöauton matkustajaa. Pahoinpitelyn synnä olleet tapahtumat olivat saaneet alkunsa matkustajan vaimon ohjaaman auton kuljettamistavasta, joka oli ärsyttänyt linja-autonkuljettajaa. Koska pahoinpitely oli kohdistunut täysin ulkopuoliseen henkilöön eikä teko ollut liittynyt luonteenomaisesti linja-autonkuljettajan työsuoritukseen, yhtiö ei ollut työnantajana VahL:n mukaan vastuussa matkustajalle aiheutetusta vahingosta. VHO 4.4.1985 S 1984/166 (lainvoimainen).

On myös tilanteita, joissa työnantajalle ja työntekijälle on katsottu syntyvän yhteisvastuu kolmannelle aiheutetusta vahingosta:

KKO 1997: 34 Kysymys myyjäyhtiön ja myyjän työntekijöiden vastuusta sen johdosta, ettei osa myytyyn liiketoimintaan sisältyneistä toimeksiannoista siirtynyt ostajalle. (ään.

- Kiinteistövälitysyhtiön isännöintisopimuksista oli noin puolet siirtynyt yrityskaupanteon jälkeen mutta ennen sovittua liiketoiminnan luovutus- hetkeä kahden välitysyhtiön työntekijän perustamalle yhtiölle. Työntekijät eivät olleet irtisanoneet työsopimuksiaan ennen liiketoiminnan siirtymistä ja heihin kohdistui siten työsuhteestaan johtuen TSL 13 §:ssä tarkoitettu uskollisuusvelvoite sekä liike- ja ammattisalaisuuksien hyödyksikäyttökielto sekä kilpailevan toiminnan kielto. Rikkoessaan nämä menettelyt työntekijät olivat vastuussa liikkeen luovutuksensaajalle yhdessä myyjäyhtiön kanssa 60.000 markan hinnanalennuksesta ja vahingonkorvauksesta.

11. TYÖAIKA

11.1. Työaikasääntelyjen pääpiirteet

☺ ”Jos teet rajusti työtä 8 tuntia päivässä, voit päästä pomoksi, ja saat tehdä 12 tuntisia päiviä.” -Robert Frost

Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa on määräyksiä, jotka pyrkivät turvaamaan jokaiselle oikeuden nauttia oikeudenmukaisista ja suotuisista työoloista. Oikeus työaikasuojaan sisältää YK:n TSS-sopimuksen 7 artiklan mukaan sen, että valtion tulee taata lepo, vapaa-aika ja kohtuullinen työajan rajoittaminen sekä kausittaiset palkalliset lomat ja palkka julkisilta vapaapäiviltä. Euroopan Neuvoston Sosiaalisen peruskirjan mukaan taas valtion tulisi sitoutua määräämään kohtuullisista päivittäisistä ja viikkotaisista työajoista ja siitä, että työviikkoa lyhennetään siinä määrin kuin tuotannon kasvu ja muut asiaan vaikuttavat tekijät sallivat. ILO on luonut monia sopimuksia ja suosituksia tällä alueella. Suomi on sitoutunut näistä sopimuksista vain osaan.

EY:n Työntekijöiden sosiaalisten perusoikeuksien julistuksessa, joka ei ole oikeudellisesti velvoittava, pyritään yhteisön työntekijöiden elämis- ja työehtojen parantamiseen sisämarkkinaohjelman toteutuessa ja näiden ehtojen yhdenmukaistuksessa tekemällä parannuksia mm. työaikojen keston ja järjestelyn osalta. Myös epätyypillisissä työsuhteissa olevien osalta tavoitellaan parannuksia. Jokaisella yhteisön työntekijällä tulee olla oikeus viikkolepoon ja paikalliseen vuosilomaan. Näiden pituutta tulisi yhdenmukaistaa kansallisen käytännön edellyttämällä tavalla parannuksia tekemällä. Lissabonin sopimukseen, joka on nyt hyväksymisvaiheessa, liittyvässä EU:n perusoikeuskirjassa (2007/C 303/01) mainitaan myös työntekijän oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä lepoaikoihin (31 art). Yhteisö on turvallisuuteen ja terveyteen vedoten hyväksynyt myös työaikaa koskevan direktiivin v. 1993 (93/104 ETY) ja se implementoitiin työaikalain (TAL) uudistuksessa 1996. Direktiivi on nyttemmin kodifioitu ja uusittu (2003/88/EY).

Viime aikoina kehittynyt työaikojen sääntely, jota EY:n normistotkin ilmentävät, edustaa itse asiassa *uutta lähestymistapaa* työaikasuojelun alueella. Tälle on *ominais- ta joustavuus ja tilannekohtaisuus* samalla kun *oikeusturvan perustasosta* ei kuitenkaan tingitä. Kysymys on joustoturvasta (*flexicurity*). Joustamisen vastakohtanaan ei ole turvattomuus vaan jäykkyys.

Painopiste on osittain siirtymässä *työajan sääntelystä vapaa-ajan sääntelyyn* ja siihen, että erilaisista työajoista voidaan *paikallisesti sopia*.

11.2. Työaikalaki-uudistus 1996

Yleinen työaikalaki (TAL 605/1996) tuli melko pitkien valmisteluvaiheiden jälkeen voimaan 23 päivänä marraskuuta 1996.¹³⁰ TAL:n säätämiseen vaikutti merkittävästi Euroopan Yhteisön työaikadirektiivi 93/104/EY, jonka päätarkoituksena on yhden-suuntaistaa jäsenmaiden työaikanormistoja. Direktiivistä johtuvat myös eräät työaikojen suhteen säädetyt enimmäisrajat ja vähimmäislepoajat. Nykyinen työaikadirektiivi on vuodelta 2003 (2003/88/EY).

Tärkeänä kotimaisena uudistustavoitteena lakia valmisteltaessa oli pyrkimys aikaisempaa *joustavampiin työaikakäytäntöihin* ennen muuta *säännöllisten työaikojen sijoittelun* osalta. Mahdollisuudet poiketa paikallisesti sopimalla lain erinäisistä säännöksistä laajenivat. Perusideana toisin sopimisen oikeutusten sääntelyssä oli se, että oikeus on sitä suurempi, mitä tasavertaisemmista sopijapuolista on kyse. Valtakunnallisille työmarkkinajärjestöille on siten annettu suurimmat toisin sopimisen ja myös poikkeuksien tekemisen mahdollisuudet ja vastaavasti vähiten toisin sopimisvaltaa on yksittäisellä työntekijällä.

Toisaalta laki säilytti silti luonteensa työntekijän suojelua toteuttavana vähimmäispakottavana lakina. Sopimusehto, jolla vähennetään työntekijälle lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, ellei laista muuta johdu (TAL 39 §).

Työnantajan on pidettävä työaikalaki, sen nojalla annetut säännökset ja määräykset sekä poikkeusluvut samoin kuin käytössä oleva työajan tasoittumis-järjestelmä ja työvuoroluettelo työntekijöiden nähtävinä työpaikalla (TAL 41 §). Työsuojeluviranomaiset valvovat työaikalain noudattamista sekä eräitä säännöllisestä työajasta tehtyjä paikallisia sopimuksia.

Työneuvosto (TN), joka on työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimiva erityiselin, antaa muun muassa tuomioistuimen tai työsuojelupiirin tai työmarkkinoiden keskusjärjestöjen pyynnöstä *lausuntoja* myös tämän työaikalain soveltamisesta ja tulkinnasta. Työneuvoston lausunnoilla on tosiasiallista merkitystä, vaikka oikeudellisesti ne eivät olekaan sitovia.

11.3. Työaikalain soveltamisala

1. Lakia sovelletaan työsopimuslain 1:1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemään työhön sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/93).

¹³⁰ Ks. laista esim. *Tiitinen, Kröger, Lonka, Paanetoja: Työaikalaki 1996, Jyväskylä 1996* ja *Rautiainen, Äimälä: Työaikalaki, WSOY pro 2008*.

TAL:n lähtökohtainen *henkilöllinen* soveltamisala määräytyy työ- ja virkasuhteen käsitteiden mukaan. Kyse on yleislaista. Työsopimuksen tunnusmerkit ymmärretään tässä samoiksi, joilla työsuhteen olemassaolo tunnustetaan. Sillä seikalla, kuka tai mikä taho on työnantajana, ei ole tässä suhteessa merkitystä.

Työntekijällä voi olla työsuhteensa lisäksi samaan aikaan yrittäjän asema ja jopa siten, että hän on yrittäjänä (liikkeenharjoittajana tai ammatinharjoittajana) liikesuhteessa työnantajaansakin. Yrittäjätyötä ei työaikasäntely luonnollisestikaan koske eikä yrittäjän työaikoja lasketa yhteen työntekijän tunteihin. (Ks. Työneuvoston ratkaisut n:o 984 ja 1074).

Valtion *virkamiehet*, kunnalliset *viranhaltijat* ja kirkolliset virkamiehet kuuluvat myös työaikalain piiriin, jollei toisin säädetä. Sikäli kuin työaikalaisissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan säännöksiä vastaavasti virkaehtosopimukseen.

TAL on *yleislaki*, jonka soveltaminen syrjäytyy silloin, kun työajoista on olemassa erillislaki tai erityisiä säännöksiä. Lakia ei sovelleta työhön, jossa noudatettavasta työajasta on säädetty erikseen tai joka jonkin muun työaikaa koskevan lain soveltamisalaan kuuluvana on siinä vapautettu työajan rajoituksista. TAL:n säätämisen yhteydessä kumottiin useita erityisalojen työaikoja säädelleitä lakeja, nimittäin kauppa- ja toimistojen työaikalaki (400/78); talonmiesten työaikalaki (284/70), maatalouden työaikalaki (407/89) sekä vielä leipomotyölaki (302/61), sen 5 §:ää lukuun ottamatta. Näiden alojen työnteko tuli siten yleislain alaiseksi. Erityissäännöksiä työajoista sisältyy nykyisin muun muassa merityöaikalakiin ja lakiin työajasta kotimaanliikenteen aluksissa. TAL:ia ei sovelleta lainkaan merialalla. Taas EY:n asetus tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta, laki nuorista työntekijöistä sekä kotitaloustyöntekijän työsuhteesta säädetty laki eivät estä TAL:n soveltamista erityislakien säännösten ohella.

Eri alojen *työehtosopimuksissa* on normaalisti monia työaikoja koskevia määräyksiä. Työaikakysymykset kuuluvat normaalin säännöstämiskompetenssin piiriin, kunhan vain pysytään lain pakottavien rajojen puitteissa. TAL:n tavoite työaikojen joustavoittamisesta on olennaisesti toteutettu laajentamalla mahdollisuuksia poiketa valtakunnallisilla työehtosopimuksilla lain säännöksistä (TAL 9 ja 40 §) ja sallimalla TES:lla sopia säännöllisestä työajasta paikallisesti.

Käytännössä työaikojen määräytymiseen vaikuttavat myös sääntelyt vuosilomista, liikkeiden ja kauppojen aukioloajoista sekä itsenäisyyspäivää ja vapunpäivää koskevat lakitasoiset säännökset.

2. Työaikalain lähtökohtaisesti laajaa asiallista soveltamisalaa on supistettu luettelomalla 2 §:n 1 momentissa useita aloja ja tilanteita, joilla tehtävä työ ei kuitenkaan ole lain piirissä. Nämä voidaan esittää tässä seuraavien neljän pääryhmän kautta.

a) *Julkisen sektorin osalta* on eräitä soveltamisalaa supistavia säännöksiä. Asetuksella voidaan säätää, että tätä lakia ei sovelleta virkamiehen tai viranhaltijan työhön, jossa toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta taikka jossa virkamiehet tai viranhaltijat voivat itse päättää työajan pituudesta (TAL 2 § 3 mom). Valtion virkamiesten työaikaa koskeva asetus säätää muun muassa

tuomioistuinten jäsenet, esittelijät ja syyttäjät työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Työaikalakia ei lähtökohtaisesti sovelleta puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain (218/70) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten eikä rajavartiolaitoksen virkamiesten työhön, ellei asetuksella toisin säädetä.

Lakia ei myöskään sovelleta työntekijöihin, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä.

b) *Yläraja*. Poikkeuksena lähtökohtaisesta soveltamisalasta TAL:ia ei sovelleta työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä *yrittäjän*, yhteisön tai säätiön taikka sen *itsenäisen osan johtamisena* tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä. Aikaisemmassa työaikalaisissa olleeseen säännökseen verrattuna uusi rajaus ei asiallisesti merkitse olennaista muutosta. Se kuitenkin koskee kaikenlaisia yhteisömuotoisia työnantajia, myös siis julkisoikeudellisia. Itsenäisen osalla tarkoitetaan liikevaihdoltaan ja työntekijämäärällä mitattuna kooltaan merkittävää yhteisön osaa, esimerkiksi teollisuuden itsenäisiä tuotantolaitoksia, kaupan tavarataloja ja valtion varsinaisia virastoja. Asianomaisen johtajan työn luonteen tulee koskea pääosin tällaisen itsenäisen osan johtamista ja työnantajan puolesta toimimista myös suhteessa ns. ylempiin toimihenkilöihin.

Tavalliset ylemmät toimihenkilöt ja keskijohto yrityksissä kuuluvat siis työaikasuojelun piiriin, mutta tällaiset johtavassa tai esimiesasemassa olevat työntekijät saavat kuitenkin sopia, että lisä-, ylityö ja sunnuntaityöstä tulevat korvaukset maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena (TAL 39.2).

c) *Kotityö ym.* Työaikalakia ei myöskään sovelleta työhön, jota työntekijä tekee *kotoaan* tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Tällaisia työnantajan työaikavalvonnan ulkopuolella olevia työtilanteita ovat esimerkiksi kauppaedustajien ja vastaavien kenttä- tai matkatyötä tekevien työt. (Vrt. TSL 1:1 § 3 mom)

KKO 2002:36. Puhelinkeskustelijan kotoaan tekemä työ kuului lain soveltamisalaan, kun työnantaja oli määrännyt ja valvonut työaika. Ks. myös TN Nro 1429-08 (osa-aikainen, www-palvelun moderaattori, katsottiin lain alaiseksi, vrt TN 1419-06, ilmaislehtien jakelijat ym.)

Laki ei niin ikään ulotu *työnantajan perheenjäsenten* työhön. Myös lasten päivähoidosta annetussa laissa (36/73) tarkoitettu perhepäivähoitotyö on myös jätetty työaikalain ulkopuolelle. Kysymys käsitteestä ”perheenjäsen” on osin tulkinnanvarainen.

d) *Alkutuotanto*. Lisäksi erinäiset luetellut työalat lähinnä *alkutuotannon piiristä* on jätetty lain ulkopuolelle. Tällaisia työaloja ovat muun muassa metsä-, metsänparannus- ja uittotyöt sekä poronhoito- ja kalastustyöt.

11.4. Työaikalain alueellinen soveltamisala

Työaikalaki soveltuu lähtökohtaisesti *työ- ja virkasuhteissa* tehtävään työhön Suomessa. Kansainvälisluontoisissa työsuhteissa, joissa siis on relevantteja liittymiä (esim. osapuolten koti- ja liikepaikat) muuhunkin valtioon kuin Suomeen, työaikalain säännökset tulevat noudatettavaksi sen pohjalta, mitä TSL11 luvun säännöksissä sovellettavasta laista säädetään. Nämä säännökset mahdollistavat muun muassa sen, että sovellettavaksi tulevan maan laista voidaan sopia tietyissä rajoissa. TAL:ssa ei ole asiasta omia säännöksiä.

Suomessa tapahtuvaan sellaiseen työskentelyyn, johon lähtökohtaisesti työsopimuslakia ei sovelleta lainvalintasääntöjen nojalla, tulevat kuitenkin sovellettavaksi ainakin työaikalain säännökset ylityön enimmäismääristä ja viikkolevosta (TN 1298-93). Tämä perustuu kansainvälisluonteisia työsuhteita ja Suomeen lähetettyjä työntekijöitä koskeviin pakottaviin säännöksiin. Toisaalta Suomen työlainsäädännön alaisena tapahtuva työskentely *ulkomailla* voi olla ainakin TAL:n ylityökorvausta koskevien säännösten piirissä. Suomen laki ei aseta estettä sopia esimerkiksi siitä, että ulkomaankomennukselle lähetettävän työntekijän työsuhteessa noudatetaan Suomen työaikalakia (ks.KKO 1986 II 95). Työsuojeluviranomaistemme toimivalta kuitenkin rajoittuu Suomen alueeseen.

11.5. Mikä aika luetaan työaikaan?

"Työ venyy aina käytettävissä olevan ajan pituiseksi."

-Kv. sanonta

Työajaksi luetaan TAL 4 §:n mukaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. (Ks. TSL 2:12§.)

Työajan määrääminen (sijoittelu) kuuluu työnantajan työnjohtovallan piiriin. Työaika, joka on etukäteen työnantajan toimesta määrätty työajaksi, lasketaan lähtökohtaisesti työajaksi, vaikkei työtä aina voitaisikaan tällöin tehdä. Työneuvoston lausuntojen mukaan kysymys on työhön sidonnaisuudesta työpaikalla tai työnantajan määräämällä muulla paikalla työn tekemistä varten. Myös työnantajan määräämä koulutus työvuoroluettelon mukaisena työaikana voi olla työaika, mutta virkistys- ja sosiaalisiiin tilaisuuksiin osallistumisaika ei lähtökohtaisesti ole.

Laskettaessa TAL:n mukaisia työaikoja ja lisä- tai ylitöitä, lähtökohtana on *työnantajakohtainen laskeminen*. Työnantajan käsitettä ei TAL:ssa ole suoranaisesti määriteltä muutoin kuin, että se näyttää viittaavan työsopimuksen osapuolena olevaan (eli työsopimusopin mukaiseen) työnantajaan, joka täsmentyy työsopimusosapiniksi. TN on katsonut, ettei kaupungin virastoja ja laitoksia ole pidettävä itsenäisinä työnantajina, vaan eri yksiköille tehty työ on laskettava yhteen ylitöitä laskettaessa (TN 1254-90). Varsinkin vastuukysymyksien osalta voi kuitenkin olla erityistilanteita, joissa työnantajalle TAL:n perusteella kuuluvat vastuut tai velvoitteet saatetaan kohdistaa muuhunkin tahoon kuin työsopimuksen sopijakumppaniin. Näin voi olla tarpeen menetellä silloin, kun työntekijä on *tosiasiallisesti siirretty* tekemään työtä jol-

lekin muulle subjektille ja tämän direktiovallan alaisena (käyttäjäyritys). Tosiasiallinen työtä teettävä onkin oikeampi kantamaan teoistaan vastuun kuin työsopimuksen muodollinen sopimuskumppani. (Ks. RL 47 luku)

Se seikka, maksetaanko ajalta jokin korvaus tai palkkaa, ei sinänsä ratkaise sitä, luetaanko aika työaikalain mukaiseen työaikaan. Käytävissä oloaikaan rinnastuu sellainen *tosiasiallisesti työhön sidottuisuuden* aika, jolloin työntekijän vapaus itse määrätä aikansa käytöstä on rajoittunut. (Ks. Työneuvoston lausunto n:o 947).

Päivittäinen lepoaika (TAL 28 §, ns. ruokatunti, min. puoli tuntia), jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta, ei kuulu työaikaan (TAL 4 §). Tähän poistumiseen tulisi myös olla tosiasiallinen mahdollisuus.

Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Työsuorituksen käsitettä on tässä tulkittava suppeasti, mm. niin, ettei puhelimen käyttö matkan aikana työtarkoituksiin tee matka-ajasta työaikaa. Työaikaa on taas sellainen matka, johon työntekijä on määrätty kuljetustehtävää suorittamaan. Matkat työnantajan määräämästä lähtöpaikasta varsinaisen työsuorituksen paikkaan luetaan työajaksi. Kellokorttien leimaaminen luetaan jo työaikaan. Koulutustilaisuudet, edustus- ja sosiaaliset tilaisuudet voidaan lukea työaikaan lähinnä vain silloin, kun niihin osallistuminen on pakollista ja osa työtä. Lainsäädäntöön perustuvat terveys- ja lääkärintarkastukset eivät kuulu työaikalaissa tarkoitettuun työaikaan. Myöskään luottamusmiestehtävien hoitamiseksi käytettyä aikaa, johon henkilöllä on oikeus saada vapautusta työstään, ei voitane lukea esim. ylitöitä laskettaessa työaikaan.

Varallaoloaikaa ei myöskään lueta työajaksi. TAL 5 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän on oltava asunnossaan tai muualla tavoitettavassa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Arkikielessä puhutaan usein päivystyksestä tai hälytysvalmiudessa olosta. Varallaoloaikaa ei ole sellainen päivystäminen, jossa työntekijä on kiinteästi sidottu työpaikkaansa ja työhönsä (esim. lääkäri sairaalan tiloissa). Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä (TN- 1386-3). Kysymys on yleensä varallaolosta työntekijän asunnossa. Asunnon ei tarvitse olla työntekijän koti tai muu vakituinen asunto, kunhan hänellä vain on oikeus oleskella siellä myös vapaa-aikanaan. Jos työntekijän on varallaolonsa aikana ryhdyttävä työhön, varallaoloaika keskeytyy ja työaika alkaa juosta.

Varallaolosta sovittaessa on sovittava myös siitä suoritettavasta korvauksesta. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset. Varallaoloon työntekijän asunnossa käytetystä ajasta on vähintään puolet korvattava joko rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavana vapaa-ajalla. Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä.

Siitä, mitkä ajat luetaan työaikaan, voidaan sopia toisin valtakunnallisten työehtosopimusten kautta, ellei EY:n työaikadirektiivistä, joka on uudistuksen alaisena, muuta johdu.

11.6. Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika voi TAL:n mukaan määräytyä *monella tavalla*. Mikäli työnantaja voi teettää työtä säännöllistä työaikaa koskevien joustavien mahdollisuuksien puitteissa, kyse on säännöllisestä työajasta eikä ylityöstä. TAL 9 § antaa mahdollisuuden sopia valtakunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten kautta varsin joustavista säännöllisistä työajoista. Myös yleissitovaa työehtosopimusta noudattavilla työpaikoilla voidaan paikallisesti sopia tästä TAL 10 §:n nojalla. Laissa on työajan organisoinnista useita säännöksiä, joita noudatetaan, ellei toisin ole sovittu.

1) *Yleissäännöksen mukainen säännöllinen työaika*. Lain 6 §:ssä olevan yleissäännöksen tarkoittama säännöllinen työaika määrittyy sekä *vuorokautisena* että *viikottaisena* säännöllisenä työaikana. Lähtökohtana yleissäännöksessä on se, että säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa ("8/40").

Vuorokaudella ja viikolla tarkoitetaan laissa kalenterin mukaisia ajanjaksoja, ellei toisin ole sovittu.

Viikottainen säännöllinen työaika voidaan lain yleissäännöksen mukaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Tämäkin mahdollistaa muun muassa kuusipäiväisen työviikon käytön (esim. lauantaityöt), mutta päivittäisen säännöllisen työajan tulee pysyä kahdeksan tunnin rajoissa ja viikottaisen työajan tulisi yleensä olla enintään 48 tuntia. Vaihtoehdon käyttö edellyttää ennakolta laadittua työajan tasoittumisjärjestelmää. Viikottainen vapaa-aika olisi annettava keran viikossa.

Säännöllinen työaika voi olla samalla myös *liukuvaa työaikaa*. Työnantaja ja työntekijä voivat lain 13 §:n nojalla sopia yleissäännöksestä sekä työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevistä määräyksistä poiketen liukuvasta työajasta niin, että *työntekijä voi* sovitussa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. YT-lain neuvotteluvollisuus koskee myös tätä asiaa. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumaraajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaikaa lyhentää tai pidentää *liukuma-aika*, joka voi olla enintään kolme tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia. Edellä mainittu enimmäiskertymä saa olla enintään 40 tuntia. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavana *vapaa-ajalla*.

2) *Jaksotyöaika viikkotasolla*. Säännöllinen työaika voi lain 7 §:n mukaan määrittyä viikkotyöajan kautta ns. jaksotyöaikana *erällä erityisaloilla*. Säännöllinen työaika saadaan yleissäännöksestä poiketen järjestää pääasiallisesti laissa luetelluilla työaloilla työskentelevien osalta niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia.

Jaksotyöaikaa voidaan käyttää seuraavilla työaloilla:

- 1) poliisi-, tulli-, posti-, tele-, puhelin- ja radiolaitoksissa, ei kuitenkaan näiden laitosten kone- ja korjauspajoissa eikä rakennustöissä;
- 2) sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa, huolto- ja muissa vastaavissa laitoksissa sekä vankiloissa;
- 3) henkilö- ja tavarankuljetuksissa, kanavilla, käänlösilloilla ja losseilla;
- 4) aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyössä;
- 5) alusten koeajon aikana tehtävässä työssä;
- 6) maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä;
- 7) kotitaloustyössä;
- 8) vartiointityössä;
- 9) meijeriliikkeissä.
- 10) majoitus- ja ravitsemisliikkeissä; sekä
- 11) taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa, ei kuitenkaan näiden laitosten työpaikoissa.

Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi voidaan säännöllinen työaika periodityön pääsäännöstä poiketen järjestää myös niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana enintään 240 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa kummankaan kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 128 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88 tuntia.

Työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi määrämillään ehdoilla antaa luvan järjestää työaika 7 §:ssä säädetyllä jaksotyön tavalla sellaisissakin töissä, joita ei kyseisessä säännöksessä ole mainittu, jos se on välttämätöntä.

3) Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika ja sen paikallinen sopiminen.

Säännöllinen työaika voi lain 9 §:n mukaan määräytyä normaalisitovaan työehtosopimukseen perustuen. Työnantaja tai sellainen työnantajien yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sekä työntekijöiden yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta TAL:n 6 - 8 §:n säännöksistä poiketen. Palkansaajapuolella siis vain valtakunnalliset järjestöt voivat tehdä poikkeavan työehtosopimuksen.

Tällaiseen *normaalisitovaan työehtosopimukseen* perustuva säännöllinen työaika saa olla *keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.* Työajan tasoittumisjärjestelmä on tällöin oltava.

TAL 9 §:ssä tarkoitettulla työehtosopimuksella voidaan myös *delegoida* työaikaa koskevan sopimuksen tekovaltaa *paikalliselle tasolle.* Vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan tässä systeemissä paikallisesti sopia yli 8 tunniksi TES:n nojalla. Pääsääntöisesti työehtosopimuksissa on määräyksiä siitä, miten tällainen *paikallinen sopiminen* tapahtuu, keitä se sitoo, ja että *paikallistason sopimuksista tulee valtakun-*

nallisen työehtosopimuksen osia. Kyse on tällöin ns. *partikulaarisesta osatyöehtosopimuksesta*, joka siis koskee vain kollektiivisopimukseen sidottuja paikallistason osapuolia ja ikään kuin ”imuroituu” valtakunnallisen TES:n osaksi.

Säännöksessä tarkoitetun työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka itse eivät ole työehtosopimukseen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa (*jälkivaikutus*). Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päätyessä. Ilmoitus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

4) Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta.

Vaihtoehto säännöllisen työajan määräytymiseen on myös se, että työnantaja sitoo vain TSL 2:7 §:ssä tarkoitettu *yleissitova* työehtosopimus, joka antaa oikeuden sopia paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta. Jotta siis myös järjestäytymättömien työnantajien työpaikoilla, joissa muutoinkin tulee noudattaa yleissitovien työehtosopimusten vähimmäismääräyksiä, on mahdollista toteuttaa samanlaisia työaikajoustoja kuin normaalisitovan työehtosopimuksen piirissä olevissa töissä, on TAL:iin otettu erityissäännöksiä siitä, *miten* tällaisesta voidaan *sopia paikallisesti*. Menettely on tavallaan kaksitasoinen: ensiksi henkilöstön tai sen ryhmän tasolla sovitaan systeemistä (kehyksestä) asianomaisia sitoen ja tämän puitteissa yksittäiset työntekijät voivat sopia yksityiskohtaisesta soveltamisesta (soveltamissopimus).

TAL 10 §:n mukaan työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimusta työsopimuslain 2:7 §:n yleissitovuuden nojalla, ja työehtosopimuksessa tarkoitettu *luottamusmies* tai työsopimuslain 13:3 §:ssä tarkoitettu *luottamusvaltuutettu* tai, jollei tällaista ole valittu, muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, *henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä*, voivat sopia säännöllisen työajan järjestelyistä mainitussa työehtosopimuksessa määrätyllä tavalla ja siinä määrätyissä rajoissa.

Paikallista sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä. Jos työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai muuta edustajaa, työnantajan on varattava heille tilaisuus valita keskuudestaan edustaja ennen neuvottelujen aloittamista.

Työntekijöiden *edustajan* tekemä sopimus on annettava työntekijöille *tiedoksi* viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Tämän edustuksellisella tasolla tehdyn sopimuksen rajoissa voivat sitten *yksittäinen työntekijä ja työnantaja* sopia sen *yksityiskohtaisesta soveltamisesta* heidän osaltaan.

Juridiselta luonteeltaan tällainen sopiminen on *hierarkialtaan työsopimustasoista sopimista*, jonka velvoittavuus perustuu TAL 10 ja 11 §:n kelpuuttavaan säännöksiin.

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta on tehtävä *kirjallisesti*, jolleivät sopijapuolet pidä sitä tarpeettomana tai työehtosopimuksesta muuta johdu. Jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa, se on kuitenkin aina tehtävä kirjallisesti.

Toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Irtisanomisaika on kaksi viikkoa, jollei toisin ole sovittu. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

Henkilöstön *edustajan* tekemä sopimus säännöllisestä työajasta sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan *on katsottava edustavan*. Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

5) *Työaikalain ns. täydentävään säännökseen perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta.*

Eräs mahdollisuus säännöllisen työajan määräytymiseen on myös työaikalain 12 §:ään perustuva *paikallinen sopimus* säännöllisestä työajasta. Tämä lakiin perustuva mahdollisuus koskee lähinnä sellaista tilannetta, jossa säännöllistä työaika ei voida joustavoittaa normaalisitovaan eikä yleissitovaankaan työehtosopimuksen työaika-
määräyksiin nojautuen.

Jollei työehtosopimuksesta muuta johdu, työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään yhdellä tunnilla. Säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua keskimäärin 40 tunniksi viikossa enintään neljän viikon ajanjakson aikana. Viikoittainen työaika saa olla enintään 45 tuntia. Maataloustyössä säännöllisen työajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tunniksi viikossa enintään kolmen kuukauden ajanjakson aikana.

6) *Poikkeuksellinen säännöllinen työaika.*

TAL:n 14 §:ssä säädetään poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta. Tämä koskee sellaista työtä, jota suoritetaan *vain aika ajoin* sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi antaa määräämillään ehdoilla luvan poiketa lain 6 §:n yleissäännöksistä. Myös valtakunnallisilla yhdistyksillä on myös oikeus sopia tällaisissa tapauksissa säännöllisestä työajasta 6 §:n säännöksistä poiketen.

7) *Säännöllinen lyhennetty työaika eli osa-aikatyö.*

Työaikalain 15 §:ssä säädetään vielä mahdollisuuksista tehdä säännöllisesti lyhennettyä työaika. Työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen säädetään työsopimuslain 4 luvussa. Tämän oikeuden käyttö merkitsee osa-aikaista työskentelyä. Jos taas *työntekijä* haluaa *muista* sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan on mainitun säännöksen mukaan pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Kyse on siis työsuhteessa noudatettavan työaikaehdon muuttaminen sopimusteitse yksilötasolla.

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä tässä tarkoitettusta osa-aikatyöstä määräaikainen, enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus. Todettakoon, että lyhennetyin työajan rajat ylittäen tehty työ on TAL 17 §:ssä tarkoitettua lisätyötä ja ylityötä vasta sitten kun laissa tarkoitettut säännöllisen työajan enimmäisrajat ylittyvät.

11.7. Lisätyö

Työaikalain 17 §:ssä määritellään lisätyö työksi, jota on tehty työnantajan aloitteesta ja sovitun työajan lisäksi, mutta siten, että työaika ei ylitä 6 tai 7 §:ssä säädettyä, 9, 10 tai 12 §:n nojalla sovittua (TES/ paikallinen sopimus) taikka 14 §:n mukaista säännöllistä työaika. Lisätyö voi olla kyseessä silloin, kun säännöllinen työaika on lyhyempi kuin jokin työaikalaisissa tarkoitettu säännöllinen työaika. Näin on esimerkiksi osa-aikatyötä tekevillä. Työaikalaisissa *ei ole säädetty mitään vähimmäistyöaika*. Käytännössä työelämässä viikottainen työaika on yleisesti 37,5 tuntia. Tällöin viikossa voidaan teettää vielä 2,5 tuntia työtä, jota kutsutaan lisätyöksi, koska se ei ole ylityötä.

Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä (kuten opiskeli, terveys, lastenhoito yms.) kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteluun merkittyinä vapaapäivinä.

Sopiessaan 5 §:ssä tarkoitettusta varallaolosta työntekijä antaa samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön (TAL 18 §). Jos lisätyön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä.

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korottamaton korvaus. Työehtosopimuksissa voi olla määrätty joistakin korotuksista. Lisätyöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana (TAL 22 §). Eräiden johtamistyötä tekevien kanssa voidaan sopia myös kiinteästä kuukausikorvauksesta.

11.8. Ylityö

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty ja TAL:ssa tarkoitettun jonkin säännöllisen työajan ylittävä työ. Kun säännöllisen työajan määräytymistapoja on laissa monia, voi myös ylityön määrittäminen olla aikaisempaa hankalampaa.¹³¹

Työnantajan aloitteeksi saattaa toisinaan kelvata myös työnantajan hiljainen suostumus ylityön tekoon. Toisaalta vastoin kieltoa ei ylityötä saa tehdä.

¹³¹ Ks. ylityön muodostumisesta tarkemmin *Tiitinen, Kröger, Lonka, Paanetoja*. Työaikalaki 1996 s. 220 – 230, ja *Rautiainen, Äimälä*: Työaikalaki, WSOY 2008, s. 131- 146.

Ks. KKO 1995:19, jossa oli kyse yli työsopimuksessa sovitun työajan ylittämisestä sen johdosta, että konttorin aukioloaika oli pidempi. - Pelkästään tämän johdosta ei työnantajan katsottu pitäneen tietää, että konttorinhoitaja teki työtä yli sovitun ajan. Työnantaja ei siten ollut hiljaisestikaan hyväksynyt tällaista työntekoa. Konttorinhoitajalla ei siten ollut oikeutta lisä - tai ylityökorvauksiin.

Työntekijän suostumus. Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella (TAL 18 §). Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa määräytyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija ei saa kuitenkaan kieltäytyä työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämättömän ylityön tekemisestä.

Ylityötä on siis sellainen työ, jota on tehty ylittäen säännöllisen työajan laissa säädetyn (6 - 7 §:t) tai lain nojalla sovitun rajan (9, 10, 12 ja 14 §:t) taikka poikkeusluvan ehtojen tarkoittaman enimmäisrajan (14 §).

Kyse voi olla työvuoroluettelon mukaisten päivittäisten rajojen ylittävästä vuorokautisesta ylityöstä. Jos esimerkiksi luettelon mukaan vuorokautinen työaika on 8 tuntia, mutta työnantajan aloitteesta työntekijä on suostunut tekemään 10 tuntisen päivän, on kertynyt kaksi tuntia ylityötä.

Viikottaisesta ylityöstä taas on kysymys työvuoroluettelon mukaisen viikkotyöajan tai useamman viikon jakson aikana tehdyn sellaisen työn osalta, joka ylittää jaksolle suunnitellun kokonaistyöajan (esim. yli 80 tuntia kahden viikon jaksossa). Silloin, kun työntekijä on tehnyt sekä vuorokautista että viikottaista ylityötä, ei viikottaista ylityötä laskettaessa vuorokautista ylityötä oteta huomioon. Viikottaista ylityötä voi kertyä esimerkiksi lauantaina tai muuna viikottaisena vapaapäivänä tehdystä työstä.

Liukuvaa työaika noudattavalle työntekijälle (TAL 13 §) ei voi kertyä ylityötä sillä osin kuin kyse on liukumarajojen ja työaikakertymän puitteissa tehdystä työstä. Työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ei tasoitu sovitun liukuvan työajan järjestelmän mukaisesti vapaa-ajoilla ja joka ylittää työaikalaista johtuvat vuorokausittaisen työajan rajat, on vuorokautista ylityötä. Vastaavasti liukuvan työajan systeemissä voi syntyä myös viikottaista ylityötä, jos työtä on tehty viikkovapaapäivinä työnantajan pyynnöstä.

Lähtökohtana on työnantajakohtainen laskenta.

Pääsääntöisesti mahdollinen ylityö lasketaan työnantajakohtaisesti, eli samalle työnantajalle tehdyt työajat ovat ylityön laskemisen perustana silloinkin, kun työntekijä tekee erilaisia töitä. Mikäli taas työntekijän työsuhteessa on poikkeuksellisesti usea subjekti yhteistyönantajina niin, että heitä voidaan pitää yhteisvastuullisina työnantajina suhteessa työntekijään, ei työnantajakohtaisia työaikoja eroteta (Ks. TN 1971/79).
- Joskus kyse voi olla myös työaikalain kiertämis-ilmiöstä.

Ylityön enimmäismäärät ja lisäylityö. Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa (TAL 19 §).

Työnantaja ja TAL 10 §:ssä tarkoitetut työntekijöiden edustajat tai henkilöstö taikka henkilöstöryhmä yhdessä voivat sopia lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa. 138 tunnin enimmäismäärää neljässä kuukaudessa ei saa kuitenkaan ylittää.

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat työehtosopimuksella sopia enimmäismäärän *laskennan ajanjaksosta* toisin. Työehtosopimukseen perustuva ajanjakso saa kuitenkin olla enintään 12 kuukautta, ja ylityön vuosittaisen enimmäismäärän tulee vastata TAL 19 §:n 1 ja 2 momentissa säädettyjä enimmäismääriä.

”Funteeraustunti maksaa enemmän kuin työtunti”

-Suomal. sanonta

Aloittamis- ja lopettamistyöt. Poikkeuksen ylityön enimmäismääriin muodostavat *aloittamis- ja lopettamistyöt.* Niillä tarkoitetaan TAL 20 §:n mukaan ensinnäkin työtä, joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa. Toiseksi kyse on työstä, jota johtavassa asemassa oleva ja työnjohtaja tekee välittömästi ennen kuin hänen johdettaviensa työaika alkaa tai sen päätyttyä. Kolmanneksi tällaista työtä on vuorotyössä vuorojen vaihtuessa tietojen vaihtamiseksi tarpeellinen työ.

Aloittamis- ja lopettamistyöissä on kyse säännöllisen työajan *lisäksi* tehtävästä työstä. Sitä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa. Tällaista ylityötä ei kuitenkaan laske ta ylityön enimmäismääriin mukaan. Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työehtosopimuksella.

11.9. Ylityöstä maksettava korvaus

TAL 22 §:n mukaan ylityöstä maksetaan korotettua palkkaa. Tämä koskee myös aloittamis- ja lopettamistyötä sekä hätätöitä. Pääsääntöisesti vuorokautinen ja viikottainen ylityö korvataan erikseen. Säännöllisen työajan määräytyessä työaikalain 6, 9, 10, 12 tai 13 §:ssä säädetyllä tavalla on vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä ylityötuntunilta maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka. Siitä, miten tuo palkka tunneittain lasketaan, on työaikalain 25 §:n lisäksi myös useissa työehtosopimuksissa määräyksiä. Eri työaikamuodoissa ne voivat olla erilaisia.

Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.

Työn jatkuttua *jaksotyössä*, jossa työaika ei ole rajoitettu vuorokauden tai viikon mukaan, koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson on 12 tai vastaavasti 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloittamis- ja lopettamistyö mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla

korotettu palkka. Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on työhön käytettynä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Jos säännöllinen työaika perustuu 14 §:ssä tarkoitettuun poikkeuslupaun tai työehtosopimukseen, on luvassa tai sopimuksessa mainittava perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu paikka lasketaan.

11.10. Ylityökorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan

Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan palkalliseen vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana (TAL 23 §). Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvan osin ylityökorvausten laskemissääntöjä korotuksineen.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään vuosilomalain 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaa-seen. Kesälomasta säästettyjä palkallisiavapaita voidaan siis lisätä ylityöiden kautta. Vapaa-ajasta on tällöin soveltuvan osin voimassa, mitä vuosilomalaissa säädetään säästövapaasta.

11.11. Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson

Jos työaika on työaikalain nojalla määrätty tai sovittu keskimääräiseksi tai jos on sovittu liukuvasta työajasta ja *työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut* keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen tehty työaika on viikkoa kohti 40 tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan *säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus* (TAL 24 §). Vastaavasti on myös tehty lisätyö korvattava. Jos tehty keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia tai tätä lyhyempää sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaikaa lyhyempi, on työnantajalla oikeus vähentää vastaava määrä työntekijän palkasta.

11.12. Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen

Jos työntekijän palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, lasketaan *tunnilta suoritettava palkka* jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukai-

sella tuntimäärällä. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä (TAL 25 §). Asiasta on useissa työehtosopimuksissa erilaisia määräyksiä.

Jos palkkaukseen sisältyy luontoisetuja, ne on otettava laskettaessa huomioon. Säännöllisen työajan ansioon ei lueta työntekijän työsuorituksesta riippumatonta enintään kaksi kertaa vuodessa suoritettavaa voitto- tai muuta vastaavaa palkkiota.

TAL 25 §:stä poiketen voidaan sopia tunnilta suoritettavan palkan laskemisesta siten, että säännöllisen työajan ansio jaetaan vuotuisesta säännöllisestä työajasta laskettulla keskimääräisellä jakajalla tai muulla jakajalla, joka keskimäärin vastaa 1 momentissa säädettyjä perusteita.

TT:1999-59. Yhtiö oli työehtosopimuksessa mainittujen 37,5 ja 40 tunnin säännöllisen viikkotyöajan asemesta sopinut toimihenkilöiden kanssa työskentelystä 39,5 tunnin viikkotyöajassa. Vastaavasti työehtosopimuksen mukainen lisätyökorvaus oli maksettu tämän työajan perusteella. Ylityöjakajana yhtiö oli käyttänyt lukua 166, kun se työehtosopimuksen mukaan oli 40 tunnin viikkotyöaikaa tehtäessä 160. Työnantajan ei katsottu pelkästään sopimalla 39,5 tunnin viikkotyöajasta ja maksamalla lisätyökorvauksen tämän työajan perusteella rikkoneen työehtosopimusta. Yhtiön soveltama ylityöjakaja sen sijaan oli työehtosopimuksen vastainen.

11.13. Häätätyö

”Hätä ei lue lakia” - Sanonta

Kun ennalta arvaamaton, poikkeuksellinen tapahtuma (esim. koneen rikkoutuminen) on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumiseen, saa säädettyjä tai sovittuja säännöllisiä työaikoja pidentää siinä määrin kuin mainitut syyt sitä edellyttävät, kuitenkin enintään kahden viikon ajan (TAL 21 §). Häätätyön osalta työntekijällä on TSL 13 §:n tarkoittamissa puitteissa velvollisuus tehdä muutakin kuin työsopimuksensa mukaista tai häneltä normaalisti edellytettävää työtä.

Häätätyö ei ole ylityön enimmäismääriä koskevien rajoitusten piirissä. Kyse on kuitenkin ylityöstä, josta on maksettava ylityökorvaus. Häätätyössä saadaan myös poiketa yötyötä, päivittäisiä lepoaikoja, viikkolepoa sekä sunnuntaityön tekemistä koskevista säännöksistä. Mikäli kyse on sunnuntaityöstä, tulee hätätyöstä maksaa myös sunnuntaityöstä tuleva korvaus.

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta. Työnantajan on varattava työntekijöiden luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetulle tai työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi. Asiasta on useita työneuvoston lausuntoja ja myös oikeustapauksia.

Oikeustapauksia hätätyöstä (vanha TAL):

KKO 1985 II 153. Sovittujen toimitusten viivästymisestä uhkaavaa las-kelmallisen liiketuoton menettämistä tai vähenemistä ei pidetty omai-suuden vaaranalaiseksi joutumisena. Työntekijöitä pidettiin työaikalain rikkomisjutussa asianomistajina, koska hätätyön teettämisellä oli loukat-tu heidän etuaan ja oikeuttaan.

KKO 1986 II 39. Sähköjakeluyhtiön toimintayksiköissä ja jakeluver-kostossa sattuneet viat ja häiriöt eivät yksittäistapauksina olleet ennalta arvattavissa, mutta niitä esiintyi tietyllä ennalta arvioitavissa olevalla kokemukseen perustuvalla säännönmukaisuudella. Koska korjaustyö-hön olisi voitu varautua yhtiön korjauskapasiteettia mitoitettaessa, kor-jaustyötä ei pidetty poikkeuksellisista tapahtumista johtuvana hätätyönä.
- Kun yhtiön toimitusjohtaja työsuojeluviranomaisten huomautuksista huolimatta ei ollut ryhtynyt toimenpiteisiin yhtiön hätätyöjärjestelmän korjaamiseksi, hänet tuomittiin rangaistukseen työaikalain rikkomisesta.

KKO 1988: 127. Terässulaton uunin muuntaja oli rikkoutunut ja tuotan-to tämän vuoksi keskeytynyt. Työnantaja oli työehtosopimuksen nojalla muuttanut voimassaolevaa työtuntijärjestelmää siten, että sen mukaisia työpäiviä oli määrätty palkattomiksi vapaapäiviksi ja myöhempiä alun perin tällaisiksi vapaapäiviksi määrättyjä päiviä työpäiviksi. Laiterik-koa pidettiin TSL 27 §:n 2 momentissa tarkoitettuna esteenä. Työnanta-ja ei työtuntijärjestelmän muuttamisella vapautunut lainkohdassa maini-tulta palkanmaksuvelvollisuudelta.

KKO 1995:73. Kysymys hätätyön edellytysten täyttymisestä.
- Osastopäällikkö E määräsi paperitehtaan voimalaitoksen soodakattilan valvomon hoitajan tehtävät hoidettavaksi hätätyönä, kun hoitaja oli sai-raana eikä ketään saatu suostumaan tekemään työvuoroja ylitöinä. Syyt-täjä syytti E:tä työaikalain rikkomisesta. KKO katsoi, ettei E ko. oloissa syyllistynyt hätätyömääräykset antaessaan lain rikkomiseen (rikosjuttu).

KKO:2001:51 Vuoden 1946 työaikalaki kumottiin 23.11.1996 voimaan tulleella työaikalailla. Työntekijä vaati kanteessaan työnantajan velvoit-tamista suorittamaan hänelle maksamatta jääneitä ylityökorvauksia vuo-delta 1996. Korkeimman oikeuden tuomiossa mainituilla perusteilla kat-sottiin, että kanneaika niiden ylityökorvausten osalta, jotka kohdistuivat aikaan ennen 23.11.1996, määräytyi uuden työaikalain mukaan. (Ään.)

11.14. Vuorotyö

Vuorotyössä vuorojen on vaihdettava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Muuttuminen tarkoittaa sitä, että työntekijän on tehtävä eri vuoroja. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yh-den tunnin aika. Työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi myöntää luvan poiketa vuorojen säännöllisestä vaihtumisesta ja ennakolta sovituin ajanjaksoin muuttumisesta (TAL 27 §).

Jaksotyössä (TAL 7 §) työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa *yötyötä* (TAL 27 §). Yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan.

Vuorotyöstä voidaan sopia toisin myös TAL 40 §:n tarkoittamalla valtakunnallisella työehtosopimuksella. Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä vuorotyöstä maksettavista lisistä.

11.15. Yötyö

”Kuu torpparin aurinko”

-Suomal. sananlasku

Työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, on TAL 26 §:n mukaan yötyötä. Työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä ilmoitettava tälle säännöllisesti teettämästään yötyöstä. Yötyötä saa teettää seuraavissa laissa säädetyissä tilanteissa:

- 1) jaksotyössä;
- 2) työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon;
- 3) työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello 1:een saakka;
- 4) yleisten teiden, katujen ja lentokenttien kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä;
- 5) apteekeissa;
- 6) sanoma- ja aikakauslehdissä, uutis- ja kuvatoimistoissa sekä muissa tiedotusvälineissä tehtävässä työssä ja sanomalehtien jakelutyössä;
- 7) sellaisissa huolto- ja korjaustöissä jotka ovat välttämättömiä yrityksissä, yhteisöissä tai säätiöissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti työpäikällä tehtävän säännöllisen työn kanssa tai jotka ovat välttämättömiä vahinkojen estämiseksi tai niiden rajoittamiseksi;
- 8) turvetyömailla turpeen nostokautena;
- 9) sahalaitosten kuivaamoissa;
- 10) kasvihuoneiden ja kuivauslaitosten lämmityksessä;
- 11) työntekijän suostumuksella kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä, välittömästi kotieläinten poikimiseen ja sairauden hoitoon liittyvässä työssä sekä muussa sellaisessa maataloustyössä, jonka tekemistä ei sen luonteen vuoksi voida siirtää myöhemmäksi;
- 12) työntekijän suostumuksella leipomoissa; kello 5:n ja 6:n välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita;
- 13) työssä, jota sen luonteen vuoksi tehdään lähes yksinomaan yöllä; sekä
- 14) työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla ja sen määräämin ehdoin työssä, jossa työn tekninen laatu tai muut eriytyvät syyt sitä vaativat.

Asetuksella säädeltävissä tai TAL 40 §:n 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella sovitussa erityisen vaarallisissa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa, jos työtä tehdään yötyönä. Valtioneuvosto voi antaa tarkempia määräyksiä kuljetuksen järjestämisestä yötyötä tekeville.

11.16. Sunnuntaityö

"Pyhitä lepopäivä" – Katekismuksen 3. käsky

Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä (sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä) saa TAL 33 §:n mukaan teettää työtä vain, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä taikka jos siitä on työsopimuksella (vast.) sovittu tai jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa.

Säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä on maksettava *100 prosentilla korotettu palkka*. Jos työ on lisä-, yli- tai hätätyötä, on siitä suoritettava myös 22 tai 23 §:n mukaan määräytyvä korvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta. Sunnuntaityöstä maksettavaa korotettua palkkaa laskettaessa on noudatettava, mitä säädetään ylityöstä maksettavan korotetun palkan laskemisesta.

Oikeustapauksia yli-, lisä- ja sunnuntaityöstä (vanha TAL):

KKO 1956 II 41. Hotellin vahtimestarilla, jonka palkka kertyi asiakkaiden antamista palvelurahoista, ei ollut oikeutta saada hotellilta sunnuntai- ja ylityökorvauksia, koska palvelurahojen katsottiin täysin korvanneen nuo työt.

KKO 1973 II 55. Työntekijällä on oikeus laissa säädettyihin ylityökorvauksiin omien työaikamuistiinpanojensa mukaisesti laskettuna, jos työnantaja on laiminlyönyt työaikaluettelon pitämisen eikä työnantaja osoita näitä muistiinpanoja virheellisiksi.

KKO 1973 II 55. Koska kuukausipalkkaan ei työaikalain mukaan voitu pätevästi sisällyttää ylityökorvausta, laskettiin työntekijälle tulevaa ylityökorvausta määrättäessä perustuntipalkka siten, että sopimuksen mukainen kuukausipalkka jaettiin säännölliseen työhön käytetyllä tuntimäärällä.

KKO 27.12.1982 N:o 3757. Lauantaina tehtävä työ katsottiin ylityöksi, joka edellytti joka kerta työntekijän suostumusta. Työntekijällä oli oikeus kieltäytyä kyseisestä ylityöstä, vaikka hän oli aikaisemmin siihen suostunut. Yhtiöllä ei siten tällä perusteella ollut oikeutta irtisanoa työntekijän työsopimusta.

TT 67/1984. Työntekijä oli kieltäytynyt ajamasta ajovuoroja, jotka olivat muodostuneet TES:n mukaista vuorokautista enimmäistyöaikaa pitemmäksi. Kieltäytymistä ei pidetty hyväksyttävänä irtisanomisperusteena.

KKO 1986 II 75. Työntekijälle oli maksettu sovittu tuntipalkka erittelemättä, mikä osa kulloinkin maksetusta palkasta oli kohdistunut säännölliseen työaikaan ja mikä taas yli- ja sunnuntaityöhön. Säännöllisen työajan ylittävältä osalta TAL:n mukaan maksettava korotettu palkka laskettiin käyttäen perusteena asianosaisten sopimaa tuntipalkkaa, vaikka tämä oli korkeampi kuin työsuhteessa noudatettavassa yleissitovassa TES:ssä asianomaisesta työstä maksettava palkka. Korotuksia laskettaessa oli sovittuun tuntipalkkaan vielä lisättävä työehtosopimuksen mukaiset korotukset. - Ks. myös KKO 1985 II 78.

KKO 1990:127. - Kun lain mukaisia etuja vähentävä sopimus oli mitätön, ei myöskään alan käytäntö estänyt oikeutta korvauksiin.

KKO 2007: 50 Työnantajan ja työntekijän työsuhteen kestäessä tekemään kirjalliseen työsopimukseen oli otettu ehto, jonka mukaan sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen osapuolilla ei ollut toisiaan kohtaan sopimuksen allekirjoittamista edeltävään aikaan kohdistuvia työsuhteesta johtuvia vaatimuksia. Sopimusehto oli työaikalain 39 §:n 1 momentin nojalla mitätön siltä osin kuin sillä vähennettiin työntekijälle työaikalain mukaan kuuluvia korvauksia. (Ään.) - Kyse yli-, sunnuntai- ja viikko-lepokorvauksista.

11.16. Päivittäiset lepoajat (ns. ruokatunti)

Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi eikä työntekijän työpaikalla ole ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, on hänelle annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikaltaan (TAL 28 §). Tarkoituksena on työntekijän suojaaminen kohtuuttoman pitkiltä yhdenjaksoisilta työskentelyjaksoilta. Lepoaikaa ei lueta työajaksi, edellyttäen että kyse on tosiasiallisesti työstä vapaasta ajasta. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun. Jos käytännön työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on halutessaan (pyynnöstään) oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Jos työaika vuorotyössä tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioda työn aikana. Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.

Joissakin työehtosopimuksissa on lisäksi määräyksiä kahvitauoista.

11.18. Vuorokausilepo

”Huilaan, sanoi poika kun luki.”

-Sananlasku

Työntekijälle on TAL 29 §:n mukaan annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana 6, 9, 10, 12 ja 13 §:ssä tarkoitetuissa töissä vähintään 11 tunnin sekä 7 §:ssä tarkoitetuissa jaksotöissä vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole 14 §:ssä tarkoitettu tai varallaoloaikana tehty työ eikä laissa säädetystä muuta johdu. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää myös liukuvassa työajassa työntekijän päättäessä työhön tulon-

sa ja lähtönsä ajankohdasta. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä voidaan edellä kerrotusta poiketa tilapäisesti, enintään kuitenkin kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan, muun muassa seuraavissa laissa luetelluissa tapauksissa: työntekijän työvuorojen muuttuessa; tehtäessä useita jaksoja vuorokaudessa; työntekijän työpaikan ja asuinpaikan ollessa kaukana toisistaan; kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi; turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi, sekä työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi. (Ks. TAL 29 §.)

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta on säädetty erityisesti niin, että hänelle on annettava vähintään 10 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksana (TAL 30 §). Kuljetustehtävän vaatiessa saadaan kuitenkin tarkoitettu vuorokautinen lepoaika lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi kaksi kertaa seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksana. (Ks. myös EY:n asetus ajo- ja lepoajoista, 561/2006 EY). Kuljetusalojen työehtosopimuksissa on asiasta määräyksiä..

11.19. Viikoittainen vapaa-aika

Työaika tulee TAL 31 §:n mukaan järjestää niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävänsä keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on, mikäli mahdollista, sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Nuorten osalta pituus on vähintään 38 tuntia. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Näistä säännöksistä voidaan poiketa, jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään kolme tuntia, sekä maatalouden kotieläinten hoitotyössä ja kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä. Viikottaisesta vapaa-aikaa koskevista säännöksistä voidaan myös poiketa, jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan yrityksessä, yhteisössä tai säätiössä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä (TAL 32 §).

Työntekijälle on tällöin korvattava viikkovapaana tehtyyn työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut viikkovapaa-aikaa. Työaika on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen 25 §:ssä tarkoitettun ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus.

11.20. Työaika-asiakirjat

Työajan tasoittumisjärjestelmä. Jos säännöllinen työaika on järjestetty TAL 6 §:n 2 momentissa taikka 7, 9, 10 tai 12 §:ssä tarkoitetulla tavalla *keskimääräiseksi*, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuussa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään. (TAL 34 §)

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava työntekijöiden edustajalle tai, jos tällaista ei ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika. Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

Työvuoroluettelo. Jokaiselle työpaikalle on TAL 35 §:n mukaan laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä päivittäisten lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo (työtuntijärjestelmä) on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Työvuoroluettelo laadittaessa on työntekijän tai tämän edustajan vaatimuksesta noudatettava, mitä mainitussa momentissa säädetään. Asiasta on määräyksiä eri alojen työehtosopimuksissa.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Mikäli työvuoroluettelon laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa, työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi myöntää siitä vapautuksen osittain tai kokonaan. Poikkeusluvassa voidaan määrätä, että työvuoroluettelosta käy ilmi viikoittainen vapaa-aika. (TAL 36 §)

Jos poikkeuslupajaosto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitettun vapautuksen eivätkä työolosuhteet ole luvan myöntämisen jälkeen muuttuneet olennaisesti, työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia poikkeuslupajaoston myöntämän vapautuksen jatkamisesta.

Työaikakirjanpito. Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettut korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettut korotusosat. Jos työntekijän kanssa on tehty lain 39 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitettu sopimus, on luetteloon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntai-työn määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään 8 §:ssä säädetyn kanceajan päättymiseen asti.

Työaikakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai työntekijän 10 ja 12 §:n nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutar-
kastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle tai, jollei tällaista ole
valittu, luottamusvaltuutetulle tai työsuojeluvaltuutetulle. Työntekijällä tai hänen
valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden
ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä.

Työsuojeluviranomaiselle on pyydettyessä toimitettava jäljennös työaikakirjanpi-
dosta, 10 ja 12 §:n nojalla tehdystä sopimuksesta, 34 §:ssä tarkoitettusta työajan tasoit-
tumisjärjestelmästä ja 35 §:ssä tarkoitettusta tvövuoroluettelosta.

11.21. Työaikalakiin perustuvien saatavien erityinen vanhentuminen

"Kello lyö, kaikki." -St. J. Lec

TAL:n mukaiset korvaukset voivat *raueta normaalia vanhentumisaikaa lyhyemmän
kanneajan takia* (vrt. TSL 13:9). Myös vuosilomalaisissa on tällainen erityissäännös.
Oikeus TAL:ssa tarkoitettuun (ei siis esim. TES:n) korvaukseen raukeaa, jos kannet-
ta *työsuhteen jatkuessa* ei nosteta *kahden vuoden kuluessa* sen kalenterivuoden päät-
ymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt (TAL 38 §). TAL:n kelpuut-
tavan normin perusteella työehtosopimuksella tai työsuopimuksella sovittuihin sopi-
musehtoihin perustuvat korvaukset ovat myös TAL:ssa tarkoitettuja korvauksia. Tä-
mä merkitsee sitä, että oikeus korvaukseen varallaolosta, lisätyöstä, ylityöstä, aloitta-
mis- ja lopettamistyöstä, hätätyöstä, saamatta jääneestä viikkolevosta sekä sunnuntai-
työstä vanhenee tuossa erityisessä kanneajassa. Raukeaminen koskee näitä korvauksia
kokonaisuudessaan, myös siis perusosia. -Toisaalta taas säännöllisenä työaikana teh-
dystä työstä maksettava palkka ei ole TAL:ssa tarkoitettu korvaus, vaan normaali
palkkasaatava vanhenee lähtökohtaisesti työsuopimuslain 13:9 §:n viiden vuoden
yleissäännön mukaan.

Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästö-
vapaaseen, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava vireille kahden vuoden kuluessa
sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa.

Työsuhteen päättyttyä TAL:n mukaista korvaus-saatavaa koskeva kanne on saata-
van raukeamisen uhalla pantava vireille *kahden vuoden kuluessa* siitä, kun työsuhte
päätyi (ei siis kalenterivuoden päättymisestä). Kanneaika määräytyy sen lain mu-
kaan, joka on voimassa saatavaa kanteella vaadittaessa (TN 1353-98). Ks. KKO
2001:51.

11.22. Työaikalain säännösten sitovuus ja poikkeusmahdollisuudet

Työaikalaki on työntekijän suojelemista tarkoittavilta osiltaan *pakottavaa oikeutta*.
Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle TAL:n mukaan tulevia etuja, on mitätön,
jollei tästä laista muuta johdu. Pakottavuus ei kuitenkaan ole täydellistä, sillä laki on
osittain dispositiivinen ja viranomaisillakin on valta myöntää eräitä poikkeuksia.

Poikkeaminen *työsopimuksella* on mahdollista eräiden johtavassa asemassa olevien osalta. Sellainen johtavassa asemassa oleva työntekijä sekä työntekijä, jonka pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön (= työnjohtajat), saavat kuitenkin sopia, että 22 ja 33 §:ssä tarkoitetut korvaukset lisä- ja ylityöstä maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena. (TAL 39 § 2 mom)

Lisäksi muutkin työntekijät voivat sopia, että 20 §:n 1 momentin 1 ja 3 kohdassa tarkoitetusta aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettava korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena. Korvauksen tulee tasoltaan vastata 22 §:n mukaan määräytyvää ylityökorvausta. (TAL 39 § 3 mom.)

Poikkeaminen *valtakunnallisella työehtosopimuksella* on mahdollista useiden säännösten ja asioiden osalta. TAL 40 §:n mukaan työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on kuitenkin *sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään*, oikeus sopia toisin siitä, mitä 4 ja 5 §:ssä, 13 §:n 2 momentissa, 15 §:n 2 momentissa, 22-25 §:ssä, 26 §:n 1 momentissa sekä 27-35 säädetään. Valtakunnallisen TES:n määräyksellä voidaan siis syrjäyttää laissa olevat säännökset työajaksi luettavasta ajasta, varallaolosta, liukuma-ajan pituudesta, lisä- ja ylityökorvauksista, yötyön teettämisalosta, vuorotyöstä, ruokatunneista, vuorokausilevosta, viikkolevosta, sunnuntaityöstä, työajan tasoittumisjärjestelmästä ja työvuoroluettelosta. Työaikalain mukaisten korvausten *kanneajasta* ei voida toisin sopia.

Tällaisia laista poikkeavia työehtosopimuksen määräyksiä saa sopimukseen sidottu työnantaja (järjestäytynyt) soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Näitä poikkeavia määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava kahden viikon kuluttua ilmoituksesta tai, jos se säännöllisen työajan tasoittumisen vuoksi on tarpeen, tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä. (TAL 40 §)

Järjestäytymätönkin työnantaja saa noudattaa laista poikkeavia valtakunnallisten yhdistysten välisen työehtosopimuksen määräyksiä kaikkien työntekijöittensä suhteen, jos työnantaja noudattaa työehtosopimusta *yleissitovana* työsuhteissaan muutoinkin. Mutta yleissitovassa työehtosopimuksessa olevia sellaisia määräyksiä, joiden soveltaminen *edellyttää paikallista sopimista*, ei tällainen järjestäytymätön työnantaja saa kuitenkaan noudattaa. Tämä TAL 40 a §:n rajoitus ei siis koske yleissitovan työehtosopimuksen mukaan paikallisesti sovittavissa olevaa *säännöllistä työaika*a, vaan muita asioita, joista valtakunnallisin työehtosopimuksin voidaan toisin sopia.

Myös työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi myös tietyin edellytyksin myöntää luvan poiketa TAL:n 6 §:n yleissäännöksestä (TAL 14) ja soveltaa jaksotyöjärjestelmää (7 §) myös muille kuin laissa mainituille aloille, jos se on välttämätöntä. Jaosto voi myöntää erityisten syiden niin vaatiessa luvan yötyön teke-

miseen. Myös työvuoroluettelon laatimisvelvoitteesta voi jaosto antaa vapautuksen osittain tai kokonaan.

11.23. Rangaistussäännökset

Työaikalainsäädännön on katsottu olevan perusluonteeltaan *julkisoikeudellista sääntelyä*. Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, sopimista, oikeustoimen muotoa, työaikakirjanpitoa tai nähtävänä pitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, on tuomittava *työaikarikkomuksesta sakkoon*. (TAL 42 §) Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Työaikasuojelurikoksesta taas on rikoslaissa rangaistussäännös (RL 47:2 §), joka kattaa muun muassa työaikakirjanpidon laiminlyönnin.

12. TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VUOSILOMAAN

”Irtaudu työstäsi niin näet, miten se kasautuu.”
-Maltalainen sananlasku

12.1. Soveltamisala

Vuosilomalaki (VLL 18.3.2005/162) on työsopimuslain ja työaikalain rinnalla kolmas tärkeä individuaalisen työoikeuden laki. Tätä yleislakia sovelletaan *sekä työsuhhteessa että myös virkasuhteessa tehtävään työhön*. Työsuhteisten työntekijöiden piiri määräytyy työsopimuslain soveltamisalasäännösten mukaan (ks. kirjan luku II). Lakia sovelletaan siten henkilöihin, jotka sopimuksen perusteella tekevät vastiketta vastaan työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Ulkomailla työskenteleeseen lakia sovelletaan samoin edellytyksin kuin muutakin työoikeuttamme. Merialalla on kuitenkin oma vuosilomalaki.¹³²

Koska eri palvelussuhdelajit on katsottu vuosilomasääntelyn osalta perustelluksi saattaa lain tasolla samaan asemaan, lakia sovelletaan myös valtion *virkamiehiin*, kuntien ja kuntayhtymien sekä kirkon *viranhaltijoihin*. Vuosilomalain myötä kumottiin useita virkamiesoikeudellisia säännöksiä. Valtion virkamiesten vuosilomasta on laissa erikseen säännös.

Vuosilomalakia *ei kuitenkaan sovelleta* sellaiseen työhön, joka on *työnantajan toiminnan luonteen vuoksi vuosittain keskeytyneenä ja jossa työntekijöillä on valtakunnallisen kollektiivisopimuksen perusteella oikeus vähintään tässä laissa säädettyä vuosilomaa vastaavaan palkalliseen vapaaseen*. Rajauksen piiriin kuuluvat esimerkiksi sellaisen koulujen opettajat, joiden työ keskeytyy koulun tai oppilaitoksen toiminnan keskeytyksen ajaksi, mutta joiden oikeus palkalliseen vapaaseen työn keskey-

¹³² Lain soveltamisalasta ks. *Kröger, Orasmaa*: Vuosilomalaki, Helsinki 2006 s. 24-47 ja *Rusanen*: Uusi vuosilomalaki, Helsinki 2005 s. 39 – 69.

tysajalta on vakiintuneesti järjestetty työ- ja virkaehtosopimusmääräyksiin niin, että ne kokonaisuutena täyttävät vuosilomalaisissa säädetyn tason. Jälkimmäinen edellytys ei välttämättä täyty kaikkien vuodessa vain kausiluonteisesti työskentelevien osalta.

Vuosilomalain *normaalien ansainta- ja lomasäännösten* ulkopuolelle rajautuvat sellaiset *kotityöntekijät*, jotka työskentelevät kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Syytä tähän on se, ettei ansainnan laskennassa tarpeellista työaikojen seuranta ja kirjanpitoa voida tällaisten työntekijöiden osalta tehdä. Kuitenkin työntekijä, joka tekee vain osan työajastaan työtä kotona, kuuluu vuosilomalain normaalien ansaintasääntöjen piiriin. Lain ulkopuolelle osittain rajautuvilla kotityöntekijöillä on vuosiloman ja vuosilomapalkan asemesta oikeus vuosilomalain 8 §:n mukaiseen *vapaaseen* ja 16 §:n *lomakorvaukseen*. Samassa, vain osin lain piiriin kuuluvassa asemassa ovat myös *työnantajan perheenjäsenet*, jotka ovat työsuhteisia, mutta vain silloin, kun luonnollinen henkilö on työnantajana ja hänen palveluksessaan ei ole perheenjäsenten lisäksi muita työntekijöitä.

12.2. Pakottavuus, semidispositiivisuus ja valvonta

Työaikasuojeluun liittyvänä lakina myös vuosilomalaki on *yähimmäispakottavaa oikeutta*. Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle vuosilomalain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön, jollei laista johdu muuta. Toisin sopimisen mahdollisuudet käyvät ilmi yksittäisistä säännöksistä (esim. 8, 14, 18, 21, 27 §:t). Arvioitaessa tämän säännöksen valossa vuosilomaetuksien tasoa lain ja erilaisten sopimusehtojen välillä tarkastelun tulisi olla lomanmääräytymisvuosittainen (TN 1377-01). Luopumista sopimuksella vuosilomalain mukaisista etuuksista työsopimussuhteen ja työsuhteen aikana tulisi arvioida samoin kuin työaikalainkin osalta. Ratkaisussa KKO 2007- 50 katsottiin työaikalain vastaiseksi se, että työntekijä oli luopunut työsuhteen aikana tehdyllä sopimuksella työaikalain mukaisista etuuksista (ks. myös TSL:n tapaus KKO:2007:69).

Lain 30 pykälässä on kuitenkin säädetty valtakunnallisille työmarkkinajärjestöille melko laajat poikkeamismahdollisuudet laista TES:n tai VES:n kautta. Varsin monet VLL:n säännökset ovat siis *semidispositiivisia*. Kollektiivisopimuksen osapuolet voivat myös siirtää asiasta päättämisen paikallistasolle. Valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat pätevästi sopia laista toisin muun muassa lomakaudesta, säästövapaasta, talvilomasta, lomapalkan laskemisesta ja sen maksamisesta. Nämä laista poikkeavat sopimusmääräykset ovat työehtosopimuslain mukaan sidotun työnantajan (järjestäytyneen ja normaalisidotun) noudatettavissa kaikissa työsuhteissaan. Myös tällaista työehtosopimusta yleissitovana noudattava työnantaja saa soveltaa näitä, paitsi silloin, kun soveltaminen edellyttää paikallista sopimista (31 §).

Työneuvosto antaa lausuntoja lain soveltamisesta ja tulkinnasta (lausuntoja löytyy mol.fi sivuilta). Lain valvonta taas kuuluu työsuojeluviranomaisille (työsuojelupiirit).

12.3. Ansaintasäännöt

”Kullekin ansionsa mukaan”

1. Vuosilomalaki rakentuu *ansaintaperiaatteelle*: lomaa ansaitaan *lomanmääräytymisvuoden* aikana työtä tehdessä ja eräiltä työssäolon veroisilta ajoilta. Työntekijällä ja virkamiehellä on oikeus saada lomaa *kaksi ja puoli arkipäivää* kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Täydeltä lomanmääräytymisvuodelta lomaoikeus on siis 30 arkipäivää (= 5 viikkoa). Jos kuitenkin työsuhde tai virkasuhde on jatkunut ko. lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä (=31.3.) *yhdenjaksoisesti alle vuoden*, karttuu lomaoikeus *kaksi* arkipäivää kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta. Taas sellaisilla valtion virkamiehillä, joilla on jo 15 palvelussuhdevuotta, lomaoikeut-ta kertyy kolme arkipäivää kuukaudelta.

Lomanmääräytymisvuosi ei ole normaali kalenterivuosi, vaan ajanjakso 1.4.-31.3. kalenteripäivien välillä.

2. *14 päivän sääntö*. Kaikki ne täten määritellyn vuoden kuukaudet, joina ko. työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä, ovat pääsääntöisesti sellaisia lomanmääräytymiskuukausia, joilta lomaa ansaitaan edellä mainittu määrä. Tarkastelu on kuukausikohtaista. Määriteltäessä tämän 14 päivän säännön tarkoittamia työpäiviä ovat päivät, jolloin työntekijä on työssä työpaikallaan tai työnantajan määräämässä muussa paikassa tehden joko tavanomaisia työtehtäviään tai muita työnantajan määräämiä tehtäviä. Työpäiviksi luetaan siten tässä muun muassa työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväksi määrätty matkustuspäivä, vaikka matkustusaikaa ei luettaisi-kaan työntekijän työajaksi.

Myös työssäolon veroiset päivät otetaan tätä 14 päivän sääntöä laskettaessa huomi-oon. Työssäolopäivien veroisiksi ajoiksi (työpäiviksi tai työtunneiksi) laki oikeuttaa lukemaan vuosiloman määräytymisen kannalta useita erilaisia poissaolotilanteita. Tällaisia ovat muun muassa ja tietyin laissa säädetyin rajauksin ja ehdoin: palkallisen poissaoloajat, vuosiloma-ajat, tietyt työajan tasaamisvapaat, perhevapaat, sairausloma, opintovapaa, lomautus, lyhennetty työviikko ja eräät julkisoikeudelliset tehtävät (ks. tarkemmin VLL 7 §).

3. *35 tunnin sääntö*. VLL 6 §:n 2 momentissa on ns. *35 tunnin sääntö*, jota noudate-taan lomanmääräytymiskuukausia laskettaessa, ellei ensisijainen *14 päivän sääntö* tule kysymyksen. Nämä 14 päivän ja 35 tunnin ansaintasäännöt ovat lähtökohtaisesti toinen toisensa poissulkevia samalta ajalta, mutta jos lomanmääräytymisvuoden aika-na työaikaehdot muuttuvat, voivat myös nämä säännöt vaihtua. Ratkaisevaa sovellet-tavan säännön valinnassa on sopimuksen mukainen tai sopimuksen mukaiseksi käy-tännöksi vakiintunut työaika. *35 tunnin sääntö soveltuu*, jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti (tai virkamies työaikajärjestelynsä mukaisesti) työssä niin harvoina päivi-nä, että hänelle ei tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kalen-terikuukautta tai vain osa lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukausista sisältää 14 työssäolopäivää. Tällöin 35 tunnin sääntö sanoo, että täydeksi lomanmääräytymis-kuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana hänelle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai työssäolon veroista tuntia. 35 tunnin säännön osalta työpäi-vien määrään ei kiinnitetä huomiota. On huomattava, että VLL 7 §:n säännös työssä-

olon veroisesta ajasta koskee myös 35 tunnin sääntöä sovellettaessa hyväksi luettavia työssäolon veroisia poissaoloaikoja. Esimerkiksi osa-aikaisessa ja määräaikaisessa kutsutyössä voi tämä 35 tunnin sääntö tulla kysymykseen. Jos nämä ansaintasäännöt eivät tuota lomaoikeutta, tulee kysymykseen VLL 8 §:n säännös oikeudesta vapaaseen.

4. Koska vuosilomaa ansaitaan työsuhteen kestäessä lomanmääräytymisvuoden aikana, on juridisen työsuhteen jatkuminen *yhdenjaksoisena* tärkeää etuuksien karttumisen kannalta. Jos kyse on peräkkäisistä määräaikaisista työsuhteista samojen osapuolten välillä, sovelletaan TSL 1:5 pykälän säännöstä myös vuosiloman ansaintaan. Niinpä esimerkiksi jos peräkkäisten tai lyhyin keskeytyksin jatkuneiden määräaikaisien työsopimusten ketju on jo jatkunut 31.3. mennessä vähintään vuoden, kertyy lomaoikeutta 2,5 arkipäivää kuukaudelta.

Työsopimuslain 1:10 §:n mukaisen *liikkeen luovutusta* koskeva pääsääntö turvaa työsuhteen jatkumista samana työnantajan vaihtuessa. Vuosilomaetuudet eivät eräänny suoritettavaksi liikkeen luovutushetkellä.

VLL 5 §:ssä on lisäksi *vuosiloman ansaintaa* turvaava erityissäännös. Sen mukaan vuosiloman ansainta ei keskeydy silloin, kun *työntekijä on itse välittömästi siirtynyt* sellaisen toisen yrityksen palvelukseen, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella aikaisemmalla työnantajalla on määräysvalta. Niinpä mm. konsernin sisällä esimerkiksi emoyhtiöstä tytäryhtiöön siirtyminen ei merkitse lomaoikeuden ansainnan katkeamista ja vuosilomaetuuksien erääntymistä, vaikka työsopimuslain mukainen työnantajayhtiö vaihtuukin. Vastuu lomaetuksista siis siirtyy uuden työnantajan vastattavaksi.¹³³ Lisäksi lainkohdassa suojataan vuosiloman ansainnan keskeytymättömyyttä silloinkin, kun kyse on työntekijän siirtymisestä samojen henkilöiden omistus- ja määräysvallassa olevien yritysten välillä. Määräysvaltayhteys kahden yrityksen välillä voi nojata myös perheenjäsenten osuuksien kautta henkilölle tulevaan määräysvaltaan.

12.4. Oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen

VLL 8 §:n ilmaisema *kolmas ansaintasääntö* täydentää edellä mainittuja, jotta jokaisella työtä tehneellä turvattaisiin EY-oikeuden vaatima lomaoikeus. Työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee *kaikkina kalenterikuukausina* työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus *halutessaan* saada vuosilomaa vastaavaa *vapaata* kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa. Oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen (VLL 4 luku) kuuluu siis niille, jotka ovat sitoutuneet tekemään työtä vain vähäisen tuntimäärän asianomaiselle työnantajalle. Lisäksi tätä vapaata ansaitsevat ne, jotka ovat lain 2 §:ssä rajattu osittain lain soveltamisalan ulkopuolelle (kotityöntekijät, perheenjäsenet). Myös työntekijällä, joka on tehnyt samalle työnantajalle työtä työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettuin

¹³³ Näin katsotaan muun muassa teoksessa *Kröger, Orasmaa, Vuosilomalaki*, s.66- 67. Näin myös TN 1426-07 (ään.)

tavoin toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella (ketjutetut määräaikaiset työsopimukset), on halutessaan oikeus saada vapaata vuosilomalain normaalien ansaintasääntöjen perusteella määräytyvää lomaa vastaava aika siltä osin kuin lomaa ei ole pidetty.

Tämän vapaan ansainnan perusteet ovat erilaiset kuin normaalisti: vapaata kertyy työsuhteen kestäessä *kalenterikuukausittain*, mutta ei niiltä kuukausilta, joilta ansainnalle säädetty 14 päivän tai 35 tunnin säännön edellytykset täyttyvät. Työntekijä saa päättää, pitääkö hän vapaata. Lomakorvaus on kuitenkin maksettava ja viimeistään lomakauden päättyessä. Työntekijän on ilmoitettava halustaan käyttää vapaata ennen lomakauden alkua. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvien osin, mitä lain 20–26 §:ssä säädetään vuosiloman antamisesta.

Vapaan ajalta maksettavasta lomakorvauksesta säädetään vuosilomalain 16 ja 19 §:ssä. Lomakorvaus on joko 9 tai vuoden kestäneestä työsuhteesta 11,5 % lomanmääräytymisvuoden palkoista, joissa ei oteta huomioon hätä- ja ylityöstä maksettuja korotuksia.

12.5. Loman antaminen

Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana, ellei työntekijän kanssa sovita loman jakamisesta ja ajankohdasta. Vuosilomasta tulisi työnantajan antaa 24 arkipäivää eli *kesälomaosuus* lomakaudella. *Lomakausi* on aika toukokuun toisen ja syyskuun viimeisen päivän välillä. Muu osa lomasta (*talviloma*) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä.

Jos ei muuta sovita, kesä- ja talviloma on annettava yhdenjaksoisena, paitsi jos työn käynnissä pitämisen takia on välttämätöntä jakaa 12 arkipäivän ylittävä osuus kesälomasta jaksoihin. Kausiluonteisissa töissä voi työnantaja antaa kesäloman lomakauden ulkopuolellakin saman kalenterivuoden aikana, mikäli lomakauden loma aiheuttaa olennaisia vaikeuksia.

Ilman työntekijän suostumusta ei työnantaja saa määrätä lomaa alkavaksi kuitenkaan työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen. Jos työntekijä suostuu, loma voidaan määrätä äitiys- ja isyysvapaan ajaksi. Irtisanomisaika, joka sattuu lomakaudeksi, voidaan kuitenkin määrätä vuosiloma-ajaksi.

Työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä laissa säädettyä pidemmästä vuosilomasta. Näihin määräyksiin sovelletaan lain vuosilomapalkkaa ja -korvausta koskevia säännöksiä, jollei sopimuksesta muuta ilmene. Lakisääteisen osan ylittävä osa lomasta annetaan siten kuin säädetään talviloman antamisesta, jollei muusta ole sovittu. Valtion virkamiesten osalta laissa on säännös lomakauden ulkopuolelle pidettävän lomaosuuden pidennyksestä (33§)

Menettelytapoihin kuuluu, että työnantajan on selvitettävä, esimerkiksi ytimenettelyissä, vuosiloman antamisen yleiset periaatteet. Ja ennen loman määräämistä työnantajan on varattava jokaiselle työntekijälle tai tämän edustajalle tilaisuus esittää henkilökohtaisesti mielipiteensä loman ajankohdasta. Mielipiteet tulisi mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon. Menettelytapasääntelyihin ei laissa ole liitetty erityisiä

sanktioita, mutta kollektiivisopimuksissa voi näistä olla sanktioituja määräyksiä. Myös tasapuolisuutta tulisi noudattaa sijoittelussa ja syrjintääkään ei saisi esiintyä.

Työnantajan määrätessä loman ajankohdan siitä on ilmoitettava siitä työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, loman ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin, kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista. Työntekijän pitäminen työssä työnantajan määräämänä aikana on rangaistavaa (38 §).

Vuosiloman jakaminen ja sen pitämisen ajankohta ovat myös paikallisen sopimismahdollisuuden piirissä. VLL 21 §:n mukaan työnantaja ja yksittäinen työntekijä saavat työsuhteen kestäessä (ei etukäteen) sopia, että työntekijä pitää 12 arkipäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa. Tämä kahden viikon mittaisen lomajakson pituus on siis minimi, josta ei voida sopia toisin edes kollektiivisopimuksin.

Myös lomajaksojen sijoittamisesta voidaan paikallisesti sopia työnantaja ja työntekijän kesken. He saavat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen *kalenterivuoden alusta*, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen *lomakauden alkua* (vappua). Sopimalla voidaan siis 12 arkipäivää ylittävän lomanosan sijoittaa jo ennen lomanmääräytymisvuoden alkuakin (talveen) tai sitten lykätä se pidettäväksi viimeistään seuraavan vuoden kuluessa lomakauden alkua.

Jos työntekijän työsuhteeseen päättyy ennen kuin työntekijällä on lain 20 §:n mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä.

Vuosiloman 21 §:ssä on annettu myös sellainen mahdollisuus, että työnantaja ja työntekijä saavat työntekijän aloitteesta sopia 24 arkipäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Paikallinen sopimus tällaisen viidennen lomaviikon pitämistä osa-aikaisina työpäivinä on tehtävä kirjallisesti.

Työnantajalla ei ole oikeutta siirtää ilmoitetun loman ajankohtaa aikaisemmaksi tai myöhemmäksi ilman työntekijän suostumusta. Yksipuolinen siirto voi johtaa vahingonkorvaukseen TSL 12:1 §:n perusteella. Taas työntekijän pyynnöstä loma on siirrettävä myöhempään ajankohtaan, mikäli työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön. Siirretty kesäloma olisi pääsääntöisesti annettava lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Lisäksi on lain 25 §:ssä säädetty, että jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, tämän ajan ylittävää osaa samalle vuosilomajaksolle ajoittuvasta työkyvyttömyysajasta ei pidetä vuosilomana, jos työntekijä pyytää sitä ilman aiheutonta viivytystä. Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

12.6. Vuosiloman säästäminen säästövapaaksi

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Säästövapaaseen voidaan yhdistää sopien myös myöhemmäksi siirrettyjä lomaosia sekä lisä- ja ylitöiden korvauksia. Kysymys voi olla myös ns. työaikapankki-järjestelmästä. Laki antaa myös työntekijälle yksipuolisen oikeuden säästää yli 24 päivää ylittävä osa, ellei siitä aiheudu vakavaa haittaa toiminnalle.

Säästämisestä on neuvoteltava työnantajan kanssa viimeistään silloin, kun työnantaja varaa tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta VLL 22 §:n mukaisesti. *Säästövapaa* on annettava työntekijän määräämänä vuonna tai vuosina ja osapuolten tarkemmin sopimina ajankohtina. Jos sopimusta pitoajankohdasta ei saada aikaan, määrää asian työntekijä, jonka on ilmoitettava säästövapaansa pitämisestä viimeistään neljää kuukautta ennen sen alkamispäivää.

Säästövapaa on tietysti vuosilomapäivien tapaan *palkallista*. Säästövapaan osalta palkka lasketaan pitämisaikajakohtana sen ansion mukaan niin kuin tuolloin pidettävän normaalinkin loman palkka laskettaisiin. Jos työsuhde päättyy ennen kuin säästetty vapaa on ehditty pitää tai jos työntekijä osa-aikaistetaan tai lomautetaan, työnantajan maksettava lomakorvaus VLL 17 §:n mukaisesti.

12.7. Vuosilomapalkka ja lomarahaa

Vuosiloma on palkallista. Yleissääntönä on, että työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä. Luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana, korvataan rahalla. Palvelurahatkin on otettava huomioon laskettaessa lomapalkkoja tai -korvauksia.

Lomapalkan laskentatapa määräytyy sen perusteella, mitä palkkaustapaa noudatetaan lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Jos palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta (=viikko- tai kuukausipalkkaiset), on normaalien ansaintasääntöjen piirissä olevalla työntekijällä oikeus saada palkkansa myös vuosiloman ajalta. Ennen lomaa maksettu palkka siis juoksee edelleen. Viikko- ja kuukausipalkkalaisen lomapalkan tarkemmasta määräytymisestä on lain 10 §:ssä säännös.

Muille kuin viikko- ja kuukausipalkkaisille työntekijöille, jotka ovat 14 päivän ansaintasäännöksen piirissä, lasketaan vuosilomapalkka kertomalla hänen keskimääräinen päiväpalkkansa lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä laissa annettulla kertoimella (ks. VLL 11 §). Jos he eivät ole tuon 14 päivän ansaintasäännön piirissä, vuosilomapalkka on 9 tai 11,5 % riippuen siitä, onko työsuhde kestänyt vuoden huhtikuun alkuun mennessä.

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista, ellei työehtosopimuksista muuta johdu. Enintään kuuden lomapäivän jaksolta lomapalkka saadaan kuitenkin maksaa tavanmukaisena maksupäivänä. Maksessaan lomapalkan on työnantaja vel-

vollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan suuruus ja sen määräytymisperusteet. (Ks. VLL 8 §).

Työehtosopimuksissa on laajalti säännöksiä ns. *lomarahasta*, joka on kehittynyt alkuaan lomaltapaluurahasta. Jos työehtosopimus on yleissitova, on myös alan järjestäytymättömien työnantajien maksettava lomaraha. Lomarahan suuruus on yleensä puolet (50 %) loma-ajan palkasta. Yleensä on työehtosopimuksin sovittu myös, että puolet loma-rahasta maksetaan vuosilomapalkan yhteydessä ja puolet taas loman jälkeisenä palkanmaksupäivänä. Jos loma pidetään jaksoissa, myös lomarahan maksaminen voidaan jaksottaa. Lomaraha- asiat ovat usein paikallisesti sovittavissa.

12. 8. Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa ja päättyessä

Työsuhteen jatkuessa tulee maksettavaksi lomakorvaus siinä tapauksessa, että työntekijä on ollut lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä, ettei hänelle kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta 14 päivän tai 35 tunnin sääntöjen takia. Siis kyse on lain 8 §:n mukaiseen *vapaaseen oikeutetuista*. VLL 16 §:n mukaan tällaisella työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 % taikka, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 % hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta, joka lasketaan lain 12 §:n mukaan. Korvaus maksuaikaan sovelletaan samoja sääntöjä kuin lomapalkankin maksamiseen.

Kun *työsuhde päättyy* siten, ettei työntekijä ole voinut tai saanut pitää palkallista lomaa ennen työsuhteen päättymistä, tulee vain loman korvaaminen rahassa kysymykseen. VLL 17 § pykälän 1 momentin mukaan työsuhteen päättyessä työntekijällä olisi oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta. Työsuhteen päättyessä ansaittu vuosiloma korvataan lomakorvauksella, joka lasketaan vastaavalla tavalla kuin työntekijän vuosilomapalkka olisi työsuhteen jatkuessa laskettu. Vuosilomakorvauksen perusteena on työntekijän vuosiloman se osa lomaetuutta, jota ei ole työsuhteen päättymiseen mennessä pidetty. Riippuen siitä, onko työsuhde lomanmääräytymisvuoden loppuessa kestänyt vuoden tai sen alle, täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta ansaitaan siis 2,5 tai 2 lomakorvauspäivää. Täysiä lomanmääräytymiskuukausia laskettaessa työsuhteen alkamis- ja päättymiskuukaudet laskettaisiin yhteen, jos työntekijä ei ole näiltä kuukausilta saanut lomaa tai lomakorvausta.

Sopimusmahdollisuudesta vuosilomaetuuksien siirtämiseen määräaikaisten työsuhteiden ketjusopimustilanteissa on laissa erikseen säännös (18 §). Siirrettävillä vuosilomaetuuksilla tarkoitetaan sekä oikeutta lomaan että vuosilomakorvaukseen. Useita lyhytaikaisia ja lyhyin väliajoin toistuvia määräaikaista sopimuksia saman työnantajan kanssa tehneellä työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus lomakorvaukseen kunkin määräaikaisen sopimussuhteen päättyessä, koska työsuhtesopimusten mukaan työsuhteesta johtuvat saatavat erääntyvät työsuhteen päättyessä. Korvattaessa näin ansaitut lomapäivät rahalla voi syntyä tilanne, jossa työntekijälle ei synny yhdenkään työsuhteen

teen perusteella oikeutta loman pitämiseen, vaikka työsuhde olisi mainituin lyhytaikaisin keskeytyksin jatkunut yhteensä pitkänkin aikaa. Jotta tällaisellakin työntekijällä olisi mahdollisuus loman pitämiseen, säädetään vuosilomalain 18 §:ssä, että työnantaja ja työntekijä *voivat* uudesta määräaikaisesta työsopimuksesta sopiessaan *sopia* siitä, että työntekijän ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuudet siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana. Sopimus vuosilomaetuuksien siirtämisestä merkitsee siis sitä, että lomakorvaus ei eräänny maksettavaksi työsuhteen päättyessä työsopimuslain 2: 13 ja 14 §:ssä säädetyn mukaisesti.

12.9. Vuosilomapalkkalaskelma, kanneaika ja sanktio

Maksaessaan lomapalkan tai lomakorvauksen työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan tai lomakorvauksen suuruus ja määräytymisen perusteet. Mikäli työnantaja antaa työntekijälle kunkin palkanmaksun yhteydessä palkkatodistuksen tai -laskelman, josta käyvät ilmi nämä seikat, erillisen vuosilomapalkkalaskelman antaminen ei ole tarpeen.

Työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista. Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi vuosilomien pituudet ja ajankohdat sekä palkkojen ja korvausten suuruus ja niiden määräytymisen perusteet.

Vuosilomakirjanpito sekä lain nojalla tedyt kirjalliset sopimukset on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden edustajille (LM, ym.). Työntekijällä on myös oikeus saada tieto kirjanpidon sisällöstä osaltaan. Kirjanpito on säilytettävä laissa säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

Kanneaika 2 vuotta. Työsuhteen kestäessä työntekijän oikeus vuosilomalain mukaiseen vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen raukeaa *kahden vuoden* kuluttua sen *kalenterivuoden päättymisestä*, jonka aikana nämä vuosilomaetuudet olisi tullut antaa, ellei *kannetta* ole nostettu tämän ajan kuluessa. Työsuhteen päätyttyä kahden vuoden kanneaika alkaa juosta jo *työsuhteen päättymisestä* (VLL 34 §). Tämä säännös on erityissäännös suhteessa työsopimuslakiin ja siten työsopimuslain vanhentumis- ja kanneikasäännös ei sovellu vuosilomalain mukaisiin etuuksiin. Mikäli vuosilomaetuuksista on sovittu toisin työehtosopimuksissa, sovelletaan vanhentumis- ja kanneaikoihin työsopimuslain 13: 9 §:n säännöstä, jossa vanhentumisajat ovat pitempiä.

Sanktio. Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta ei anna työntekijälle vuosilomaa niin kuin laissa on säädetty tai joka vastoin lain säännöksiä pitää työntekijää työssä vuosiloman ajaksi määräämään aikana on tuomittava *vuosilomalakirikkomisesta sakkoon*.

Samoin voidaan rangaista myös, jos pyynnöstä huolimatta työntekijälle ei anneta vuosilomalaskelmaa tai vuosilomalakia ei ole nähtävänä työpaikalla. Taas RL 47 luvun 2 §:ssä on rangaistussäännöksiä eräistä vuosiloma-asioihin liittyvistä laiminlyönneistä tai väärinkäytöksistä.

Vuosilomalakiin liittyviä oikeustapauksia:

KKO 1984 II 135. Työnantaja oli lakimääräisen loman lisäksi antanut työntekijälle oikeuden talvilomaan siten, että työntekijä sai siirtää kolme lomapäivää pidettäväksi lomakauden ulkopuolella kaksinkertaisena. Koska talviloma oli myöhemmin järjestetty lainsäädäntöteitse, työnantaja sai yksipuolisesti poistaa myöntämänsä lomapäivien siirto-oikeuden.

KKO 1986 II 149. Työehtosopimuksen ehto rakennustyöntekijälle vuosilomalain mukaan kuuluvien etujen sisällyttämisestä tuntipalkkaan on sanotun lain 16 §:n 1 momentin nojalla pidettävä mitättömänä. Ehto katsottiin kuitenkin päteväksi siltä osin kuin työehtosopimuksen mukainen lomakorvaus (13,5 %) vuosilomalain mukaisen lomakorvauksen (8,5 %) ylittävältä osalta oli sisällytetty tuntipalkkaan. (äänestys, vrt. KKO 1971 II 88.).

KKO 1991:89. Työntekijän vuosilomasaatava vanheni VLL 15 §:n mukaan kahden vuoden kuluttua sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma tai osa siitä oli annettu tai olisi tullut antaa tai jonka aikana osa lomakorvauksesta oli maksettu tai olisi tullut maksaa.

KKO 1997: 120. Työntekijän työsopimukseen perustuva oikeus vaatia lomarahaa raukesi VLL 15 §:ssä säädetyssä ajassa.

KKO 2000:42. Työnantajalla ja työntekijällä oli vuosilomalain 16 §:n 1 momentin estämättä oikeus sopia lomaltapaluurahasta luopumisesta.

KKO:2005:61 Työsuhde oli alkanut 1.7.1999 ja päätynyt 7.8.2000. Työntekijällä oli oikeus saada 1.4.2000 alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta lomakorvausta, joka perustui kahden ja puolen arkipäivän vuosilomaoikeuteen kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

TN 1346-98. Kuukausipalkan lisäksi maksetut tai maksettavaksi erääntyneet tulospalkkiot on otettava huomioon vuosilomapalkkaa laskettaessa, kun tulospalkkioita ei kerry vuosiloman ajalta.

TN 1425 -07 Työneuvosto katsoi lausuntonaan, että lomakorvaus työsuhteen päättyessä on laskettava siten, että siinä otetaan huomioon kaikki työntekijän työsuhteen aikaiset luontoisedut. Vuosilomalain (162/2005) 9 §:n ja 17 §:n 3 momentti.
Äänestys (6-3)

13. TYÖSUHDEVAPAAT

13.1. Perhevapaat *”Rypyt ovat perinnöllisiä, ne saadaan lapsista”* *-H. Heyes*

Työsopimuslain 4 luvun *perhevapaita* (family leaves) koskevat vähimmäispakottavat säännökset perustuvat ennen muuta EY:n perhevapaita koskevaan direktiiviin (96/34/EY), syntyi ”Brysselin järjestöjen” solmiman sopimuksen pohjalta. Nytt-

min luvun säännöksiä on kehitetty myös kansallisista tarpeista johtuen. Säännöksillä on yhteys sairausvakuutuslakiin, joka on uusittu vuonna 2004 (1224/2004). Kansaneläkelaitoksen toimeenpanovastuulla yleensä oleva SVL koskee Suomessa asuvia ihmisiä, ja työntekijä on vakuutettu SVL:n mukaisesti työskenneltyään yhtäjaksoisesti 4 kuukauden ajan. (ks. www.kela.fi)

a. *Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa.*

TSL 4:1 §:n mukaan työntekijällä on oikeus *saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa (SVL) tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet*. Näiden vapaiden/kausien pituus siis määräytyy sairausvakuutuslain kautta, ja rahakorvausten suuruus määrittyy sairauspäivärahan pohjalta.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään *kaksi kuukautta ennen vapaan ajottua alkamisaikaa*. Tästä ilmoitusajasta on säädetty poikkeuksia. Perustellusta syystä työntekijä saa muuttaa vapaan ajankohtaa ilmoittamalla viimeistään kuukautta ennen. Jos lapsen syntymä aikaistuu tai jos se perustuu terveydentilasyihin, voi työntekijä varhentaa alkuaikaa ilmoittamalla työnantajalle (ks. TSL 4:3a §).

Äitiysrahaa suoritetaan SVL:n mukaan etuuden saamisedellytykset täyttävälle ansiotyössä olevalle äidille, jonka raskaus on kestänyt 154 päivää, 105 arkipäivältä siten, että normaalisti se alkaa 30 päivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnteko tuon 105 päivän *äitiysrahakauden/ äitiysvapaan aikana* on sallittu työnantajan suostumuksella, mikäli työnteko ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Mikäli laskettu ja todellinen synnytysaika ovat samat, *pakollinen äitiysvapaa on siis vähintään 4 viikkoa*. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Raskaana olevalla ja ansiotyössä olevalla vakuutetulla on SVL:n mukaan oikeus saada sikiön kehitykselle tai raskaudelle aiheutuvan vaaran johdosta *erityisäitiysrahaa* raskauskaudellaan *jo ennen* äitiysrahaoikeutensa alkamisesta. Vastaavasti työntekijällä on oikeus tällöin *erityisäitiysvapaaseen*. Edellytyksenä on lähinnä se, että työhönsä tai työoloihinsa liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle, eikä työntekijälle voida järjestää muuta työtä ko. ajaksi. TSL 2:3§:n 2 momentin mukaan tällainen raskaana oleva työntekijä on, jos vaaraa aiheuttava tekijää ei voida poistaa, pyrittävä siirtämään sopiviin tehtäviin äitiysloman alkamiseen saakka.

Isyysrahaa taas suoritetaan vanhempainrahaan oikeuttavana lapsen hoitoon osallistuvalla isälle *18 arkipäivältä* valitsemanaan aikana äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana. Isän edellytetään olevan ansiotyöstä vapaana tällöin, mutta opiskelu ei ole este. Isyysrahan/isyysvapaan kesto voidaan jakaa enintään neljään osaan. Isyysvapaa voi siis pitää 1-18 arkipäivää lapsen syntymän jälkeen äitiys- tai vanhempainrahakaudella enintään neljässä jaksossa.

Vanhempainrahaan taas SVL:n mukaan syntyy oikeus välittömästi äitiysrahakauden päättymisestä *lukien* vanhempien sopimuksesta *joko* äidille *tai* isälle. Isän edellyte-

tään osallistuvan tällöin lapsen hoitoon ja olevan vapaana ansiotyöstä (jää vanhempainvapaalle). SVL:n 8 §:ssä on eräitä muitakin edellytyksiä. Vanhempainrahan/vapaan kausi on enintään 158 arkipäivää alkaen välittömästi äitiysrahakauden päätymisestä. Lapsi on tällöin noin 9 kk:n ikäinen. Työntekijällä on oikeus pitää *vanhempainvapaata* enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Vanhempainrahakausi voidaan myös vanhempien kesken jakaa siten, että sitä maksetaan kummallekin vanhemmalle enintään kahdessa jaksossa. Äiti ja isä voivat hakea myös *osittaista vanhempainrahaa*, jos he tekevät vanhempainrahakauden aikana osa-aikatyötä samana ajanjaksona ja jakavat lapsen hoitovastuun. Osa-aikatyöstä ja sen ehdoista vanhempainrahakauden aikana tulee sopia työnantajan kanssa. Jos osa-aikatyön työaika ja palkka ovat 40 – 60 % pienemmät, KELA maksaa osittaista vanhempainrahaa (ks TSL 4:4 §). Osittainen vanhempainraha on puolet muutoin maksettavasta päivärahasta.

Isän vapaa-oikeuksiin kuuluu myös ns. *isäkuukausi*. Se syntyy SVL 10 a §:n perusteella siitä, että isälle maksetaan lapsen hoitoon osallistumisen perusteella vanhempainrahaa sen loppujaksolta 12 arkipäivältä tai isä siirtää sopimalla äidin kanssa 12 vanhempainrahaa pidettäväksi myöhemmin. Tällöin isä saa lisäoikeuden 12 arkipäivän *isyysrahaan*. Jos siis isä pitää vähintään kaksi viikkoa vanhempainvapaata, hänellä on oikeus saada lisäksi 1-12 päivärahopäivää. Nämä kaksi jaksoa voivat muodostaa isäkuukauden (12 + max 12 = 24 arkipäivää). Isäkuukausi on pidettävä yhdenjaksoisena 180 kalenteripäivän kuluessa vanhempainrahakauden viimeisestä maksupäivästä.

b. *Hoitovapaa*.

Edellä mainittujen vapaiden lisäksi (ja yleensä jälkeen) työntekijällä (isällä tai äidillä) on oikeus saada hoitovapaata työstään lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Vaihtoehtona tälle on usein se, että lapsi laitetaan kunnan järjestämään päivähoitoon (päiväkoti tai perhepäivähoito), johon on subjektiivinen oikeus aina kouluikään asti, taikka sitten yksityiseen päivähoitoon. Hoitovapaa ei katkaise työsuhdetta, mutta se ei kerrytä vuosilomaa. Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa hoitovapaan ajalta, mutta alle 3-vuotiaan lapsen kotihoitoa varten voi hakea Kelasta kotihoidon tukea. Hoitovapaana voidaan pitää enintään *kaksi*, vähintään *kuukauden* pituisia jaksoja, jos työnantaja ja työntekijä eivät sovi lyhyemmästä jaksosta tai niiden lukumäärästä. Hoitovapaata saa vain toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista voi kuitenkin jo pitää yhden jakson hoitovapaata.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaasta ja sen pituudesta viimeistään *kaksi kuukautta* ennen sen alkamista. Työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.

TT:2001-21. Hoitovapaalla olevalla työntekijällä ei parturi- ja kampaamoalan työehtosopimuksen soveltamisalalla ollut oikeutta uuden raskauden vuoksi keskeyttää hoitovapaata ja siirtyä äitiys- ja vanhempainvapaalle.

c. *Osittainen hoitovapaa.*

TSL:n 4:4 §:n mukaan työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään 6 kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai vakituisesti hänen taloudessaan asuvan muun lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata normaalisti peruskoulun toisen lukuvuoden loppuun. Osittaista hoitovapaata, joka tarkoittaa *osa-aikaisesti* työskentelemistä esimerkiksi päivä-, viikko-, tai kuukausitasolla, voi samanaikaisesti saada vain toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista. Kela:sta voi hakea osittaista hoitorahaa.

Osittaisen hoitovapaan sääntely perustuu paikallisen sopimisen tekniikkaan ”perälautoiin”. Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kahdeksan kuukautta ennen vapaan alkamista. Työnantaja ja työntekijä *sopivat* osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluumallaan tavalla.

Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida kohtuullisilla työn järjestelyillä välttää. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä *ei voida sopia*, on hänelle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyt työtunnit tulevat olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

Myös *osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava*. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

d. *Tilapäinen hoitovapaa lapsen sairastuessa.*

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan *lapsen*, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, *sairastuessa äkillisesti*, on työntekijällä oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Tilapäiseen hoitovapaaseen on oikeutettu samanaikaisesti *vain toinen* lapsen vanhemmista tai huoltajista.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestoajasta niin pian kuin mahdollista. Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa tilapäisen hoitovapaan ajalta, ellei toisin ole sovittu esimerkiksi työehtosopimuksessa. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä *luotettava selvitys* tilapäisen hoitovapaan syystä. (TSL 4:6 §.)

e. *Poissaolo pakottavista perhesyistä.*

TSL 4:7 §:n mukaan työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen *välitön läsnäolonsa* on välttämätöntä *perhettään kohdanneen*, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta-arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Työntekijän

on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä *luotettava selvitys* poissaolonsa perusteesta.

Tämä säännös poissaolo-oikeudesta pakottavista perhesyistä johtuu direktiivistä ja sen perustana olevasta sopimuksesta, jossa on lauseke ns. *force majeure*-syisestä työstä poissaolosta. Tällainen lakisääteinen poissaolo-oikeus ei kuitenkaan johda työnantajan palkanmaksuvelvoitteeseen, vaan se asia riippuu TES-määräyksistä.

Työntekijän lyhyistä *tilapäisistä poissaoloista* työntekijän perheen piirissä sattuvien äkillisten sairastapausten tai lähiomaisen kuoleman johdosta on erilaisia määräyksiä *työehtosopimuksissa*. Varsin yleinen näyttää olevan sellainen tilapäistä poissaolo-oikeutta turvaava määräys, joka sisältää myös työntekijän oikeuden palkkaan ko. ajalta. Myös vihkiäisistä, lähiomaisen kuolemasta, hautajaisista ja omista merkkipäivävapaista on työehtosopimustasolla poissaoloa ja korvausta koskevia määräyksiä.

TSL4:7 §:n, säännös merkitsee, että työntekijälle on oikeus tilapäiseen palkattomaan poissaoloon työstä tilanteissa, joissa

- hänen perhettään on kohdannut sairaudesta tai onnettomuudesta johtuva
- ennalta-arvaamaton ja pakottava syy,
- joka tekee hänen välittömän läsnäolonsa (siis muualla kuin työssä) välttämättömäksi.

Säännös itsessään jättää ”perheen” käsitteen tulkinnanvaraiseksi, mutta tarkoitus on tulkita sitä siten kuin Suomessa muutoinkin tulkitaan laissa olevaa perhekäsitettä. Perusteluissa mainitaan, että perheellä tarkoitettavan samassa taloudessa perheenä asuvien ihmisten lisäksi esimerkiksi heidän ylenevässä tai alenevassa polvessa olevia lähisukulaisiaan. Siis *myös isovanhempien ja lastenlasten äkillinen sairastuminen* voi olla tilanne, jossa saattaa tarkoitettu pakottava syy poissaoloon työstä vallita.

Säännös on rajattu koskemaan sairastumisesta tai onnettomuudesta johtuvaa ennalta-arvaamatonta ja pakottavaa syytä, joka *kohtaa* työntekijän perhettä.

Pakottava syy poissaoloon ei välttämättä tarvitse kuitenkaan *johtua* perheenjäsenen sairastumisesta, vaan muunkin henkilön sairastuminen tai onnettomuus voisi oikeuttaa poissaoloon. Esimerkiksi *lapsenhoitajan sairastuminen äkillisesti* voisi oikeuttaa tilapäiseen poissaoloon, kunnes työntekijä kykenee järjestämään hoidon muulla tavalla. Samoin myös työntekijän asunnossa tapahtunut tulipalo tai vesivahinko voisivat oikeuttaa poissaoloon.

Poissaolon tulisi olla tilapäistä, eikä siis pysyvää tai pitkäaikaista. Poissaolo edellyttää, että työntekijän *välitön läsnäolo on välttämätöntä* esimerkiksi onnettomuuspaikalla tai sairaalassa. Lähtökohtaisesti poissaolon hyväksyttävyyttä tulee arvioida yleisen käsityksen mukaisesti.

Poissaolosta pakottavien perhesyiden vuoksi tulee ilmoittaa niin pian kuin mahdollista, pääsääntöisesti työpaikalta poistuttaessa, jos ollaan työssä. Työntekijän tulee työnantajan sitä *pyytäessä* antaa *luotettava selvitys* poissaolon perusteista. Luotettava selvityksenä voidaan pitää esimerkiksi lääkärintodistusta, viranomais selvitystä tai taloyhtiön isännöitsijän selvitystä.

f. *Perhevapaiden pakottavuus ja korvaukset.*

Perhevapaita koskevat säännökset ovat *pakottavaa oikeutta (minimipakottavia)*. Eräissä säännöksissä tosin sallitaan tai edellytetään asiasta sopimista. Mutta kuitenkin sopimus, jolla työntekijä luopuisi oikeudestaan perhevapaa-luvussa tarkoitettuihin vapaisiin, on mitätön.

Työnantajalla *ei ole* laissa säädettyä velvollisuutta maksaa *palkkaa* tarkoitettujen perhevapaiden tai em. poissaolojen ajalta. Lähtökohtaisesti Kelasta voi hakea korvauksia ansionmenetyksistä. Eri asia on, että työehtosopimusmääräyksistä voi työnantajalle johtua palkanmaksuvelvoite, kuten onkin yleistä etenkin lapsen äkillisen sairastumisen johdosta pidetyissä enintään 4 päivän tilapäisissä hoitovapaisissa. Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos näitä ei voida suorittaa työajan ulkopuolella. (TSL 4:8 §) Työnantaja voi hakea Kelasta korvauksia maksaessaan palkkaa ja lomakorvauksia äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden ajalta.

g) *Työhönpaluu perhevapaiden jälkeen.*

Perhevapaat eivät katkaise työsuhdetta. Perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata *ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä*. Paluuoikeus koskee siis myös hoitovapailta palaamista. Sijaisen oikeus jatkaa sijaisena siis väistyy.

Jos aikaisempaan työhön palaaminen ei ole mahdollista esimerkiksi sen vuoksi, että työtehtävät ovat muuttuneet olennaisesti pitkän poissaolon aikana, on perhevapailta palaavalle työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työ sopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työ sopimuksen mukaista työtä. (TSL 4:9 §)

13.2. Muita työsuhdevapaita

1. *Opintovapaalain* mukaan työntekijällä, jonka päätoiminen palvelussuhde on samaan työnantajaan kestänyt *vähintään vuoden*, on oikeus *opintovapaaseen*, saman työnantajan palveluksessa viiden vuoden aikana *enintään kaksi vuotta*. Kolmen kuukauden työsuhdekeston perusteella opintovapaoikeus on enintään viisi päivää. Opiskeluksi, jota varten opintovapaoikeus on olemassa, kelpaa mm. peruskoulun, lukion, ammattikoulun, kesäyliopiston ja korkeakoulujen järjestämä ammatillinen- ja täydennyskoulutus. Myös ammattiyhdistyskoulutus, josta on sovittu järjestöjen välillä, kelpaa opintovapaan kohteeksi. Opintovapaa on haettava työnantajalta vähintään 15 tai 45 päivää ennen opintojen alkamista. Jos usea työntekijä hakee opintovapaalle yhtä aikaa ja siitä aiheutuu tuntuva haittaa, on laissa säännös hakijoiden välisestä etusijasta ja yt-neuvottelusta.

Opintovapaan ajalta ei laki velvoita maksamaan palkkaa, mutta ko. aika otetaan huomioon yleensä palvelussuhteen pituutta laskettaessa siten kuin siitä on säädetty ja työehtosopimuksin sovittu. Aikuisopiskeluun liittyy mahdollisuus opintotukiin. Työnantajalla on tiettyjä mahdollisuuksia opintovapaiden alkamisen siirtoon. Työehtosopimuksin voidaan sopia toisin monista opintovapaalain säännöksistä.

2. Lailla on säädetty *vapunpäivä* vapaapäiväksi ja *itsenäisyyspäivä* myös palkalliseksi vapaapäiväksi.

vuorotteluvapaalla järjestelyä, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemän vuorottelusopimuksen mukaisesti määräaikaisesti vapautetaan palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja samalla sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työvoimatoimistossa työttömyysturvalain 2 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työttömänä työnhakijana olevan

3. *Vuorotteluvapaa*. Vuonna 1996 tuli voimaan laki vuorotteluvapaakokeilusta, joka liittyy työllisyyden hoitamiseen ja työssäolevien jaksamisen ylläpitoon. Laki on nyt voimassa määräaikaisena vuoden 2009 loppuun (1305/2002). Vuorotteluvapaa on järjestely, jossa lain ja etuuden piiriin kuuluva työntekijä tai virkamies työnantajansa kanssa tekemän vuorottelusopimuksen mukaisesti määräaikaisesti vapautetaan palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja samalla sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työvoimatoimistossa työttömyysturvalain 2 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työttömänä työnhakijana olevan. Työnantajan tulee tehdä vuorottelijan kanssa kirjallinen vuorottelusopimus, jossa työnantaja sitoutuu palkkaamaan sijaisen. Yhteys työvoimatoimistoon on välttämätöntä. Työtöntä ei välttämättä tarvitse palkata samaan tehtävään, jossa vapaalle lähtevä on ollut, mutta kuitenkin saman työnantajan palvelukseen.

Vuorotteluvapaan saannin edellytyksenä on vähintään 10 vuoden työhistoria ja se, että työsuhde, josta jäädytään vapaalle, on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 13 kuukautta. Vuorotteluvapaan kesto on vähintään 90 yhdenjaksoista kalenteripäivää eli kolme kuukautta ja yhteensä enintään 359 kalenteripäivää (noin vuosi). Vapaan jaksoista on sovittava. Vapaalta palaavalla on oikeus päästä ensisijaisesti aikaisempaan, tai sitten siihen rinnastettavaan työhönsä takaisin.

Vuorotteluvapaalla olevalle ei työnantaja maksa palkkaa, mutta hänellä on oikeus saada vuorottelukorvaus KELA:sta tai työttömyyskassastaan. Tämän korvauksen suuruus riippuu edellisen 52 viikon bruttopalkasta. Täysi korvaus on työttömyyspäivärahaa 70 % tai 80 % pitkään (25 v) työssä olleelle. Enimmäismäärää ei nykyisin ole. Vuorotteluvapaa voi pienentää osin työeläkkeen karttumista. Vuorotteluvapaa voidaan käyttää opiskeluun. Muun työn tekemistä ei sinänsä vapaan ajalta ole kielletty, mutta muut työtulot vähentävät vuorottelukorvausta, ja palkkatulot, päätoiminen yrittäjätoiminta tai eräät sosiaaliturvaetuudet estävät sen saamisen ko. ajoilta. Vuorottelukorvaukseen sovelletaan analogisesti työttömyyspäivärahaa koskevia säännöksiä.

4. *Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen*. Kollektiiviperusteilla irtisanotulla työntekijällä on oikeus, ellei työnantajan kanssa ole toisin sovittu, täydellä palkalla työllistymisvapaaseen irtisanomisaikanaan. Sen tarkoituksena on mahdollistaa osallistuminen julkisesta työvoimapolitiikasta annetussa laissa tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen taikka työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitus-

valmennukseen. Vapaan pituus on 1 – 20 päivää, riippuen irtisanomisajan pituudesta (ks. TSL 7:12 §).

14. TYÖSUOJELU

14.1. Työsuojelun käsite

”Parempi virsta väärään kuin vaaksa vaaraan.”
-Sananlasku

Työsuojelun käsite voidaan ymmärtää alaltaan (ja sisällöltään) laajempaan tai suppeampana. Laajassa mielessä työsuojelua olisi kaikkien niiden vaarojen torjuminen, jotka työsuhteessa uhkaavat työntekijän henkeä, terveyttä, työkykyä ja kehitystä (Sipilän määritelmä). Varsin monet lait ovatkin ymmärrettävissä tässä valossa keinoiksi toteuttaa työsuojelun tarkoitusta. Varsinaisen työn turvallisuuden ja terveellisuuden takaamiseen liittyvien lakinormien lisäksi työsuojelulakien piiriin voidaan lukea myös ainakin työaikalainsäädäntö, vuosilomalainsäädäntö, nuorten työntekijöiden suo- jelu, eräät erityistilanteisiin liittyvät suojelulait sekä näiden lakien valvontaan kytkey- tyvät säännökset. Tämän lisäksi monilla työehtosopimustasoisilla normeilla on täl- lainen työsuojelullinen tavoite.

Suppeammassa merkityksessä työsuojelun käsitteeseen liitetään lähinnä vain työn- tekijän työskentelyn turvallisuus- ja terveellisyystavoitteet. Voidaan puhua varsinaisesta työsuojelusta, joka sisältää perinteisen työsuojelun ydinalueen asiat. Sen säänte- lykohdetta voidaan kuvata myös termillä ”työympäristö” (arbetsmiljö; working envi- ronent).

Työsuojeluviranomaisten toimivallan rajojen määräytymisen kannalta taas asiaa olisi tarkasteltava muista kuin käsitteellis-systemaattisista näkökohdista käsin. Tässä tarkastellaan vain tätä *varsinaista työsuojelua*, työntekijän suojelun perinteistä ydin- aluetta.¹³⁴

Varsinainen työsuojelu jakaantuu systemaattisesti kahteen suojelutoimintaan: työ- turvallisuussuojeluun (mm. tapaturmien ehkäisy) ja työterveysuojeluun (terveyshait- tojen ja mm. ammattitautien ehkäisy). Kysymys on kummassakin työntekijän suoje- lun periaatteen eräästä toteutuksesta.

E erityisesti 1970-luvulla tässä suhteessa tapahtui tiettyä uudelleenmuotoilua: perin- teisestä valtiollisesta työsuojelusta edettiin eteenpäin siten, että sen rinnalle kehittyi työmarkkinaosapuolten yhteistoimintaan perustuva työsuojelutoiminta. Varsinaisen työsuojelun keskeisimpiä legaalaisia tavoitteita ovat edelleenkin työn turvallisuus ja terveellisyys, joskin näitäkin tavoitteita voidaan tulkita laajemmin tai suppeammin. Vuonna 1986 säädetyssä työturvallisuuslain uudistuksessa (HE 81/1985) työsuojelun aluetta laajennettiin käsittämään myös *ennakoiva työsuojelutoiminta ja henkinen työ- suojele*. Työturvallisuuslaki on jälleen uudistettu kokonaisuudessaan (TTurvaL, 738/2002) ja se astui voimaan vuoden 2003 alusta. Työterveyshuoltolaki on myös

¹³⁴ Ks. työsuojelusta *Jorma Saloheimo*: Työturvallisuus, Talentum, 2006, sekä *Vesa Ullakonon* ar- tikkeli teoksessa Työoikeus, WSOY pro, 2006 s.447 – 478.

uusittu (TyöterveysL 1383/2001). Myös työsuojelua valvovan viranomaisen toimintaa säätelevä normisto on uusittu lailla työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (TSLuValvL, 44/2006). Työsuojelullisia normeja on myös erityislaeissa, kuten koneita ja laitteita, kemikaaleja, räjähdysvaarallisia aineita, sähköturvallisuutta ja säteilyä koskevissa laeissa. Näitä ei tässä käsitellä.

EY:llä on niin ikään useita säädöksiä, jotka koskeva työsuojelua. Asia kuuluu myös EY:n sääntelykompetenssiin. (Ks. mm. työympäristön puitedirektiivi toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 89/391/ETY, ns. työpaikkadirektiivi 89/654/ EY, nuorten työntekijöiden suojeludirektiivi 94/33/ EY, äitiyssuojeludirektiivi 89/391 EY)

Huolimatta työsuojelunormeista ja -toimista, työntekijöille sattuvia tapaturmia oli vuonna 2006 yli 130.000 kpl, joista noin 20.000 oli työmatkatapaturmia. 47 työtapa-
turmista johti kuolemaan.

14.2. Varsinaisen työsuojelun pääkohdat

14.2.1. Yleissäännökset

Työnantajan yleisvelvoitteet. Yleissäännöksiä työsuojelusta *huolehtimisesta* on olemassa sekä työsopimuslaissa että työturvallisuusnormistoissa. TSL 2:3 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään. Työturvallisuudesta huolehtiminen on siis myös työsopimuslain mukainen työnantajan sopimusvelvoite. Raskaana olevan työntekijän suojelusta on säädetty erikseen.

Yleislakina meillä on voimassa työturvallisuuslaki vuodelta 2002. Sen tarkoituksena on työolojen jatkuva parantaminen. Työturvallisuuslain 8.1 § sisältää myös *työnantajaan kohdistuvan yleisvelvoitteen huolehtia työturvallisuudesta:* ”Työnantaja on *tarpeellisilla toimenpiteillä* velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.” Tätä yleistä huolehtimisvelvoitetta täydennetään muissa lainkohdissa. Toimenpiteiden tarpeellisuutta on arvioitava sekä suojelun että kannattavuuden näkökulmista. Työnantajan on otettava velvoitetta täyttäessään huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työnantajan huolehtimisvelvollisuuden laajuutta *rajaavina* tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista. (2 mom)

Työnantajan *yleisvelvoitteeseen* (TTurvaL 8) liittyvinä yleisinä periaatteina laissa mainitaan, että mahdollisuuksien mukaan vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään, poistetaan tai korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla. Periaatteina on myös, että yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen

yksilöllisiä ja että tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan asiana on myös lain 10 §:n mukainen vaarojen arviointi, joka on tärkeää tapaturmien ehkäisemiseksi. Myös työympäristön ja työn suunnittelu turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta asianmukaiseksi on eräs työnantajavelvoite (12 ja 13 §). Tärkeää on myös se, että työnantajan annetaan työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. (14 §) Velvollisuuksiin kuuluu muun muassa huolehtia siitä, että työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työn taikka työvälineiden muutosta. Työntekijälle tulee antaa opetusta ja ohjausta työn haitoista ja vaaroista kuten myös tuotantovälineiden säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöistä sekä häiriö- ja poikkeustilanteista. Työnantajan tulee myös varata henkilönsuojaimet, apuvälineet ja muut laitteet työntekijän käyttöön.

Työnantajalla tulee olla myös *työsuojelun toimintaohjelma*, joka käsitellään työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työturvallisuuslain 17 §:ssä viitataan myös yhteistoimintaan työpaikoilla työsuojeluasioissa. Tästä yhteistoiminnasta on tarkemmin säädetty työsuojelun valvontalaissa ja tämän lisäksi asiasta on työehtosopimustasoisia normeja.

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan (*työnantajan sijainen*) hoitamaan työturvallisuuslaissa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä. Työnantajan sijaisesta on säännös myös TSL 1:9 ja RL 47:8 pykälissä.

Työturvallisuutta *koskevien yleisnormien* merkitys on juridis-teknisesti se, että niiden alle voidaan tavallaan koota kaikki laissa tai sitä alemmanasteisissa säädöksissä ilmaistut työturvallisuusmääräykset ja näiden avulla eri tilanteissa arvioida sitä, onko syyllistytty TTurvL 63 §:ssä tarkoitettuun työturvallisuusrikkomukseen tai rikoslain mukaisiin rikoksiin. Kuitenkin vain laissa rikoksiksi määritetyistä teoista voi seurata rikosoikeudellinen rangaistus. Käytännössä työnantajan tai tämän edustajan rikosoikeudellista vastuuta työturvallisuusasioissa voidaan arvioida laki- ja asetusnormien lisäksi mm. järjestysohjeiden, yritysten sisäisten turvallisuusohjeiden, TES:n määräysten, työsääntöjen normien yms. avulla.

*Soveltamisala.*¹³⁵ Työturvallisuuslakia sovelletaan lähtökohtaisesti työsuhteessa tehtävään työhön, mutta tästä on olemassa lähinnä soveltamisalaa laajentavia poikkeuksia. Voi sanoa, että lakia sovelletaan laajasti toisen palveluksessa tehtävään palkkatyöhön ja tämän lisäksi eräisiin muihinkin työtilanteisiin. (Ks. TTurvL 1-7, 53 ja 57 §:t). Ammattuurheilijat ovat kuitenkin lain ulkopuolella, vaikka olisivat työsuhteessa. Soveltamisala on laajentunut ajan myötä muun muassa siten, että julkisoikeudelliset palvelussuhteet (poikkeuksia 6 §), oppilaiden työn harjoittelut ja laitoksien vankien tai hoidokkien työt ovat tulleet lain piiriin. Näidenkin töiden teettäjät tai toiminnan järjestäjät ovat siis työturvallisuudesta huolehtimisvastuussa. Nuorten työntekijäin suojelusta oma erillislakinsa (laki nuorista työntekijöistä 998/1993). Työneuvosto voi antaa lausuntoja työturvallisuuslainkin soveltamisesta.

¹³⁵ Ks. soveltamisalasta lähemmin *Jorma Saloheimo: Työturvallisuus*, Talentum 2006 s.38-70.

Työturvallisuuslakia sovelletaan myös vuokratyössä käyttäjäyrityksessä. Se, joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (*vuokratyö*), on työn aikana velvollinen noudattamaan lain työnantajaa koskevia säännöksiä. Tätä tukee myös työsopimuslain 1:7 §:n 3 momentin säännös. Vuokratyövoimaa tilannut on siis tällöin työturvallisuusvastuussa, joskin myös työvoimaansa vuokranneella työnantajalla on tiettyä yleisvastuuta. Alihankinnasta ja aliurakoinnista, jotka perustuvat vastaavanlaiseen ulkopuolisen työvoiman käyttöön, ei ole vastaavanlaista säännöstä, mutta oikeuskirjallisuudessa on puollettu tällaisten tilanteiden työturvallisuusvastuuta arvioitavaksi lain 7, 51 ja 52 §:ien pohjalta.¹³⁶

Lakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai näihin liittyvissä olosuhteissa (vrt. TSL 1:1.3). Lain eräiden velvoitteiden noudattamisessa otetaan kuitenkin huomioon työnantajan tällaiseen etätööhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset.

Lain 7 § säättää soveltamispiiriin eräiden säännösten mukaisesti kuuluviksi muun muassa yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan, muun työnantajan sekä itsenäisen työnsuorittajankin. Samoin tietyiltä osin laki koskee yhteisellä rakennustyömaalla pääurakoitsijaa, rakennuttajaa tai muuta henkilöä, joka johtaa tai valvoo rakennushanketta. Myös vapaaehtoistyö on osin lain piirissä. Lisäksi eräät lain säännökset koskevat myös muita kuin työnantajana tai vastaavassa asemassa työn teettäjänä olevia, kuten esimerkiksi suunnittelijat, koneen asentajat, tavaroiden lähettäjät, rakennuksen haltijat, sataman haltijat ja alusten päälliköt.

Työntekijän yleis- ja erityisvelvoitteet. Työturvallisuudesta huolehtiminen on sekä työnantajan että etenkin työntekijän etujen mukainen asia. Paitsi että osapuolilla on velvollisuus yhteistoimintaan näissä asioissa (TturvL 17 §), on *myös työntekijään* kohdistettu sekä TSL 3: 2 §:ssä että TTurvL 18 §:ssä tietyjä yleisluonteisia velvoitteita työsuojeluun liittyen. Näillä käyttäytymisnormeilla saattaa olla muun muassa se merkitys, että ne saattavat vaikuttaa työnantajan vastuuta vähentävästi tai jopa poistavasti.

Mainittujen säännösten mukaan työntekijän on yleisvelvoitteenaan noudatettava työnantajan työturvallisuutta koskevia direktioita ja ohjeita. Muutoinkin työntekijän on noudatettava olosuhteiden edellyttämää työturvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijällä on lisäksi yleisvelvoite *huolehtia* mahdollisuuksien mukaan omasta ja myös *muiden työntekijöiden turvallisuudesta*. Lisäksi hänen on *vältettävä* sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa *häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua*, joka voi aiheuttaa muiden työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle vaaraa tai haittaa (18 § 2 ja 3 mom, ks. myös yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki). Varsinainen toimintavelvoite häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tapauksissa kohdistuu kuitenkin työnantajaan (TTurvL 28 §)

Työntekijän on myös ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työoloissa, koneissa, laitteissa tai suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista,

¹³⁶ Saloheimo, emt. s 60 -61.

joista saattaa aiheutua haittaa tai vaaraa muille työntekijöille. Hänen tulisi myös mahdollisuuksiensa mukaan poistaa tällaiset tekijät (TTurvL 19 §). Edelleen TTurvL 20-22 §:in mukaan työntekijään kohdistuu velvoitteita suojainten, vaatetuksien, työvälineiden ja aineiden käyttötapojen sekä turvallisuus- ja suojalaitteiden käytön osalta.

Sanktioina työntekijän velvoitteiden rikkomisesta saattaa seurata eräitä työoikeudellisia ja siviilioikeudellisia seuraamuksia (varoitus, työsuhteen päättäminen, vahingonkorvaus) sekä joskus myös TTurvL 63 §:ssä tarkoitettu rikkomusrangaistus tai rikoslaissa (RL 21 luku) säädetty rangaistus.

14.2.2. Työntekijän oikeus pidättäytyä työstä

Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on lain 23 §:n nojalla oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. Vakavalla vaaralla tarkoitetaan suurempaa vaaraa kuin mitä tavallisesti työssä on. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti.

Työsuojeluvaltuutettu taas voi keskeyttää työn, jos siitä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle (TsluValvL 36 §). Työsuojeluviranomaiset ratkaisevat tarvittaessa mahdollisen kiistan työn jatkamisen turvallisuudesta. Työntekijän työstään pidättäytyminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätöntä. Työstä pidättäytyessä on huolehdittava siitä, että pidättäytymisestä mahdollisesti aiheutuva vaara on mahdollisimman vähäinen. Jos työntekijä tämän pykälän mukaisesti pidättäytyy työstä, hän ei ole velvollinen korvaamaan työstä pidättäytymisestä aiheutuvaa vahinkoa tai häneen ei voida kohdistaa muitakaan haitallisia seuraamuksia.

Todettakoon, että kysymys työntekijän tätä pidättäytymisoikeutta laajemmasta détentio-oikeudesta on kiistanalainen kysymys, joka liittyy työrauhavelvollisuuteen ja työnantajan direktio-oikeuteen.

14.2.3. Työturvallisuutta koskevia normeja

1. Työturvallisuuslain 5 luvussa on lukuisia tarkempia normeja työstä ja työolosuhteista. Monesta näistä asioista voi valtioneuvosto antaa asetuksia, joita onkin annettu useita. Työturvallisuuslain säännöksistä mainitaan tässä lyhyesti vain eräitä.

Luvun 5 säännökset koskevat muu muassa ergonomiiaa, fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta sekä eräitä muita työn vaaroja. Lain 24 § säättää päävelvoitteeksi, että työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet on valittava, mitoitettava ja sijoitettava työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asianmukaisella tavalla. Luvussa on säännöksiä myös työn kuormitustekijöiden välttämisestä ja vähentämisestä sekä näyttöpäätetyön oloista.

Lain 27 § koskee väkivallan uhkaa työssä. Sen mukaan, jos työhön liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen. Myös tästä voidaan antaa asetuksia. Edelleen lain 29 § koskee työtä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen. Tällöin työnantajan on huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen. Luku sisältää myös säännöksiä yötyötä tekevän asemasta sekä kuormittavan työn tauottamisesta.

Lain 28 §:ssä on niin ikään erityinen säännös häirinnästä. Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa, hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi (ks. myös 18 §). Häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan myös sukupuolista häirintää ja ahdistelua, josta säädetään tasa-arvolaisissa. Myös tietynlainen kiusaaminen voi olla terveyshaittaa aiheuttavaa epäasiallista kohtelua, mutta normaali kiusoittelu ei. (ks. KKO 1992:180) Työturvallisuuslaissa tarkoitettu epäasiallinen kohtelu on asteeltaan lievempää kuin sellainen häirintä, joka yhdenvertaisuuslain 6 §:ssä katsotaan kielleyksi syrjinnäksi. Tuon säännöksen mukaan syrjinnäksi katsotaan sellainen häirintä, jossa loukataan henkilön arvoa ja koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työturvallisuuslain 5 luvussa on myös säännöksiä työpaikan ja työympäristön rakenteista ja työolosuhteista. Työpaikan rakenteiden, materiaalien ja varusteiden sekä laitteiden tulee olla turvallisia ja terveellisiä työntekijöille. Asianmukaiset uloskäytävät ja pelastustiet on aina pidettävä vapaina. Työpaikalla tulee olla asianmukaiset turva- ja muut merkinnät. Työpaikan ilmanvaihdon tulee olla riittävän tehokas ja tarkoituksenmukainen ja työhuoneen tilavuuden ja pinta-alan tulee myös olla riittävä. Työpaikalla tulee myös olla sopiva ja riittävän tehokas valaistus. Näistäkin asioista voidaan säätää tarkemmin asetuksella. Säännöksiä on myös työpaikan sisäisestä liikenteestä ja tavaroiden siirtämisestä sekä työpaikan järjestyksestä ja siisteydestä.

Lain tässä luvussa on niin ikään säännöksiä kemiallisista, fysikaalisista ja biologisista tekijöistä sekä vaarallisten aineiden käytöstä. Useita säännöksiä on myös koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden turvallisuudesta, onnettomuuden vaaran torjunnasta, pelastautumisesta ja ensiavusta.

Henkilöstötiloista säädetään muun muassa, että työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä työntekijöiden käytettävissä on oltava riittävät ja asianmukaisesti varustetut peseytymis-, pukeutumis- ja vaatteiden säilytystilat, ruokailu-, lepo- ja käymälätilat sekä muut henkilöstötilat.

2. Työturvallisuuslain 6 luku koskee erityisiä työn teettämisen tilanteita, kuten rakennus- ja teollisuusaloilla yleisiä monen työnantajan yhteisiä toimipaikkoja. Työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä

itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen, on työnantajien ja itsenäisten yrittäjien kunkin osaltaan ja riittäväällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella *huolehdittava* työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä (49 §).

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän, kuten pääurakoitsijan, on huolehdittava työsuojeluasioiden tiedottamisesta, yhteistoiminnasta ja muun muassa liikenteestä ja työmaan-suunnittelusta. Yhteistä rakennustyömaata johtavan tai valvovan rakennuttajan, paitsi omaan käyttöön rakennuttavan yksityishenkilön, on huolehdittava siitä, että jokaisella siellä muutoin kuin tilapäisesti työskentelevällä on työmaalla liikkuaan näkyvillä henkilön yksilöivä *kuvallinen tunniste*. Tunnisteesta on käytävä ilmi, onko työmaalla työskentelevä työsuhteessa oleva työntekijä vai itsenäinen työnsuorittaja ja työntekijän tunnisteesta tulee olla työnantajan nimi.

3. Työturvallisuuslain 7 luku koskee eräiden *muiden henkilöiden kuin työn teettäjien* työturvallisuusvelvollisuuksia. Laissa on säännöksiä muun muassa suunnittelijan, koneen, välineen tai muun laitteen asentajan, tavaroiden lähettäjän ja kuormaaajan sekä sataman ja aluksen haltijan velvoitteista. Tuotteiden valmistajan ja luovuttajan velvollisuuksista säädetään erikseen, kuten laissa eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta (1016/2004) sähköturvallisuuslaissa 410/1996 ja kemikaalilaisissa (744/1989).

14.3. Työterveyshuolto

Varsinainen työsuojelu koskee myös terveyttä. Työterveysuojeluun liittyen on annettu erillinen *työterveyshuoltolaki* (1383/2001). Se asettaa työnantajalle velvollisuuden työterveyshuollon järjestämiseen työnantajan kustannuksella, josta taas sairausvakuutuslain nojalla korvataan osa takaisin.

Työterveyshuoltolain soveltamisalaan kuuluvat työt, joissa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia. Soveltamisala käsittää siis erilaiset työsuhteessa tai virkasuhteessa työnantajalle tehtävät työt, mutta ei kuitenkaan sellaisia työturvallisuuslain kattamia tilanteita, joissa kyse on muusta kuin työnantajasta. Esimerkiksi oppilaan työ koulussa ei ole tämän lain piirissä. Myös yrittäjillä on mahdollisuus järjestää lain mukainen työterveyshuolto ja saada siitä korvausta.

Laissa määritellään *työterveyshuollon ammattihenkilön* käsite ja heidän rooliaan tässä toiminnassa. Myös Työterveyslaitoksella on tärkeä tehtävä lain toimeenpanossa.

Päämääränä laissa on työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäiseminen ja työterveyden edistäminen. Tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Siitä, mitkä asiat kuuluvat työterveyshuoltoon hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti, on mainittu laissa erikseen määrätty (12 §). Muun muassa työpaikan terveellisyyden ja turvallisuuden arviointi, *työntekijöiden terveydentilan ja toimintakyvyn selvittäminen* sekä työkykyä ylläpitävä toiminta (TYKY) kuuluvat työterveyshuollon piiriin. Li-

säksi työnantaja voi järjestää työntekijöille sairaanhoito- ja muita terveydenhoitopalveluja. Sairausvakuutuslain 13 luvussa säädetään työnantajan oikeudesta saada näistä työntekijöille järjestetyistä etuuksista korvauksia.

Työterveyshuollon valmistelu- ja järjestämisasiat kuuluvat *työpaikan työsuojeluyhteistoiminnan piiriin*. Siitä säädetään laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (TSValvL 44/2006) ja laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007). Asioita on valmisteltava ja käsiteltävä muutoinkin yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Työnantajalla on oltava yhteistoimintamenettelyssä käsitelty *työterveyshuollon toimintasuunnitelma*. Jos aikomuksena on tehdä huumausainetestejä, tulee työnantajalla olla myös *päihdeohjelma*, joka voi olla myös osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Näiden suunnitelmien ja ohjelmien sisällöistä säädetään laissa.

Työnantajan tulee tehdä työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen *sopimus* työterveyspalvelujen tuottajan kanssa. Työnantaja voi järjestää henkilöstölleen työterveyspalvelut terveyskeskukselta, järjestää ne itse tai ostaa ne työterveyspalvelujen antamiseen oikeutetulta henkilöltä tai laitokselta. Valtioneuvoston ja ministeriön päätöksillä on annettu tarkempia säännöksiä työterveyshuollon järjestämisestä. Hakemuksesta Kela suorittaa työnantajalle sairausvakuutuslain nojalla korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista, hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteiden mukaisen työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista.

Työterveyshuoltolain 13 §:ssä säädetään *työntekijän velvollisuudesta osallistua terveystarkastukseen*. Vastaavan tapainen säännös on myös valtion virkamieslaissa. Työterveyshuoltolain säännöksen mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka on välttämätön hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä taikka on välttämätön työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Terveystarkastus suoritetaan yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa ja tarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkitään yleinen arvio työntekijän terveydentilasta edellytyksistä hoitaa tehtäviä. Lain 10 §:ssä taas säädetään, että jos terveystarkastus osoittaa työntekijällä olevan terveydentilasta ominaisuuksien takia ilmeinen alttius saada työstä vaaraa terveydelleen, työntekijää ei saa käyttää tällaiseen työhön.

14.4. Työturvallisuuteen liittyvä tehostejärjestelmä

*”Satunnainen rikos on onnettomuus,
toistuva rikos pahuutta.” -Kiinalainen sananlasku*

Työturvallisuuslain, työterveyshuoltolain, muiden työturvallisuutta koskevien lakien tai niiden nojalla annettujen normien (=työturvallisuusmääräys) tai muiden työsuojelua koskevien huolehtimisvelvoitteiden ja edellytysten tuottamuksellisesta tai tahallisuudesta rikkomisesta voi rikoslain 47 luvun 1 §:n nojalla seurata työnantajalle tai tämän edustajalle sakko- tai enintään vuoden vankeusrangaistus (*työturvallisuusrikos*). Lisäksi, jos syyllisenä ei ole työnantaja tai tämän edustaja, sanktioina voivat tulla ky-

seeseen rikoslain mukaiset rangaistukset kuolemantuottamuksesta, vamman tuottamuksesta ja vaaran aiheuttamisesta (RL 21:8-12 §:t) (ks. esim. KKO 2002:43).

Yksittäisen työturvallisuusmääräyksen rikkominen, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen, jää kuitenkin rangaistavaksi vain työsuojelulakien *rikkomuksina*.¹³⁷

Rikoslain työturvallisuusrikokseen soveltuu nykyisin *myös oikeushenkilön rangaistuvastuuta* koskevia säännöksiä yhteisösakkoon tuomitsemisesta, ks. RL 9 – luku.

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan työturvallisuuden toteutumista valvovalle *työsuojeluviranomaiselle, jos on tapahtunut kuolemaan tai vaikeaan vamman johtanut työtapaturma*. Työsuojeluviranomaiselle on oikeus muutoinkin tehdä työpaikoilla tarkastuksia ja tutkimuksia. Lääkäreillä on myös velvollisuus ilmoittaa työsuojelutoimistoon ammattitaudeista ja muista työperäisistä sairauksista. Jos on todennäköisiä syitä epäillä, että rangaistavaksi säädetty teko on tehty, työsuojeluviranomaisen on tehtävä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten, paitsi jos rikkomus on vähäinen eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä (TsluValvL 46 ja 50 §).

Vastuulliset. Rikosoikeudelliseen vastuuseen työturvallisuusmääräysten rikkomisesta voi joutua *työnantaja* tai *tämän edustaja*. Näin onkin yleensä asia. Mutta vastaava vastuu voi kohdistua myös eräisiin muihin kuin työnantajiin, koska he ovat työturvallisuuslain vastuiden piirissä TturvL 3, 4 ja 7 pykälien perusteella (muun muassa vuokratyövoiman käyttäjä, oppilailta ja vangeilla työtä teettävät, pääurakoitsijat, koneen asentajat, laivan päälliköt ym.). (Ks. viittaussäännös RL 47 luvun 8 § 2 mom.)

Työnantajan käsitettä ei työturvallisuuslaissa erikseen määritellä. Mutta rikoslain 47:8 pykälässä työnantajalla tarkoitetaan sitä, joka työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa teettää työtä. Työnantaja on rikoslain 47 luvun mukaan myös se, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa. Tosiasiallinen työnantajan päätösvaltaa käyttävä on yleensä lähinnä henkilö, jolle direktiovalta kuuluu. Mutta työnantajan päätösvalta sisältää muitakin ulottuvuuksia, kuten esimerkiksi liikkeenjohtovallan. Konserniyhtiöiden tilanteessa voi toisinaan olla niin, että emoyhtiö käyttää tosiasiallisesti työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa.

Työnantajan edustajalla taas RL 47 luvussa tarkoitetaan oikeushenkilönä olevan työnantajan päättävän elimen jäsentä sekä sitä, joka työnantajan sijasta johtaa ja valvoo työtä (vrt. TSL 9§). Myös työturvallisuuslain 16§:ssä on säännös *työnantajan sijaisesta*, jonka työnantaja voi panna sijaansa työturvallisuuslaissa tarkoitettujen tehtävien suorittamista varten. Usein oikeushenkilöiden kuten yhtiöiden työturvallisuusasiat on delegoitu tällaisille *työnantajan edustajille*.

Rikosoikeudellisen vastuun kohdentumisesta säädetään taas, että rikoslain 47 luvussa rangaistavaksi säädetystä työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen asema, tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen. (RL 47:7 §) (ks. KKO 1993: 162). Vastuullisten määrittely näyttää rikos-

¹³⁷ Ks. työturvallisuusrikoksesta ja – rikkomuksesta *Vesa Ullakonon* artikkeli teoksessa *Työoikeus*, WSOY pro, 2006, s 1189 – 1215.

asioissa olevan alaltaan hieman erilaista kuin asiaa työsopimuslain valossa arvioitaessa.

Oikeuskäytännössä rikosvastuu työturvallisuudesta näyttää kohtaavan pääsääntöisesti alempia esimiesportaita etenkin isoissa yrityksissä, mutta pienemmissä yhtiöissä taas ylin johto kantaa vastuuta usein yhdessä esimiesten kanssa. Tähän saattaa oleellisesti vaikuttaa myös se, kenet syyttäjä panee syytteeseen.

Rikosvastuuta on kohdistettu muun muassa: työnjohtajaan (KKO 1982 II 66), rakennusliikkeen toimitusjohtajaan (KKO 1982 II 132), tehtaan tekniseen johtajaan ja käyttöpäällikköön (KKO 1986 II 116), rakennustyömaan valvojaan ja työnjohtajaan (KKO 1981 II 25), loukkaantuneen oman työnantajayhtiön työpäällikköön ja työnjohtajaan (KKO:1993:162)

14.5. Työsuojeluorganisaatiot

14.5.1. Hallintokoneisto

*”Parempi hidas varma kuin nopea epävarma”
- Afrikkal.sananlasku*

Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) säätelee tarkemmin työsuojelua koskevia säännösten ja määräysten noudattamisen valvontaa ja yhteistoimintaa näissä asioissa työpaikoilla. Työsuojeluhallinnosta on annettu oma lakinsa v. 1993. Työsuojeluhallinnon yleisenä tehtävänä on asianomaisen ministeriön johdolla huolehtia työsuojelun alueellisesta ohjauksesta ja valvonnasta. Nykyisin ministeriönä on sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (STM). Piiriviranomaisina toimivat työsuojelupiirin työsuojelutoimistot. Toimintaan sovelletaan hallintolakia. Työsuojeluvälvonta voidaan jakaa työpaikkavalvontaan (työsuojelumääräysten noudattaminen työpaikoilla) ja tuotevalvontaan (tuotevaatimusten noudattamisen valvonta).

Työsuojeluviranomaisilla on oikeus työsuojelua koskevien tarkastusten ja tutkimusten suorittamiseen tarkastuksensa alaisilla työpaikoilla sekä myös oikeus käyttää avustajia tutkimusten suorittamiseen. Työsuojelua koskevan tarkastuksen toimittajalla on mm. oikeus päästä työpaikoille, saada tietoja ja nähtäväkseen työsuojelua koskevia asiakirjoja ja luetteloita. Tarkastuksesta tulisi etukäteen ilmoittaa työnantajalle, paitsi silloin kun ilmoittamattomuus on valvonnan kannalta tarpeellista. Tarkastuksen toimittaja voi käyttää eräitä pakkokeinoja asioiden korjaamiseksi. Tarkastaja voi muun muassa antaa kirjallisen ohjeen tai kehotuksen poistaa tai korjata säännösten vastainen olosuhde. Jos näin ei tapahdu, työsuojeluviranomainen voi asianosaista kuultuaan tehdä velvoittavan päätöksen määräaikaan ja tarvittaessa uhkasakkoineen.

Työsuojelupiirin työsuojeluviranomaisena antamasta päätöksestä voi hakea muutosta hallinto-oikeudelta ja edelleen KHO:lta.

14.5.2. Työpaikkatason suojeluelimet ja työsuojelun yhteistoiminta

Virallisen valvonnan lisäksi merkittävä seikka työsuojelun kannalta on *työpaikkakohdainen yhteistoiminta*, jota säädellään työsuojelun valvontalain (TsluValvL 44/2006) toisessa luvussa ja TES-normein. Monista luvun säännöksistä voidaan sopia valtakunnallisten järjestöjen kesken toisin. Työpaikan työsuojeluyhteistyöstä voidaan myös solmia *paikallinen sopimus* (23 § 3 mom). Paikallisten osapuolten välisellä sopimuksella tulee kuitenkin turvata vähintään laissa säädetyt mahdollisuudet työsuojeluyhteistyöhön.

Työpaikalla tarkoitetaan yhteistoiminnan kannalta tarkoituksenmukaista kokonaisuutta.

Yhteistoiminta edellyttää tiettyjä elimiä. Työnantajan on ensinnäkin nimettävä yhteistoiminnasta vastaava työpaikan *työsuojelupäällikkö*, ellei työnantaja itse hoida työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojelupäällikkö on työnantajaa edustava yhteistointahenkilö, jonka järjestää, edistää ja kehittää yhteistoimintaa. Työturvallisuuslain tarkoittamalle yhteiselle työpaikalle, jossa toimii usean työnantajan työntekijöitä, pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja huolehtii työsuojelupäällikön tehtävistä, ja tällaisen yhteisen työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta voidaan sopia valtakunnallisten järjestöjen kesken.

Työpaikassa, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijäin on valittava vaaleilla keskuudesta kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan *työsuojeluvaltuutettu* ja kaksi varavaltuutettua edustamaan heitä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin (TsluValvL 29 §). Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita em. valtuutetut. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita omat valtuutettunsa. Jos työpaikalla on jo valittu luottamusmies tai luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevissa asioissa. Estettä ei ole valita samaa henkilöä luottamusmieheksi ja työsuojeluvaltuutetuksi. Työsuojeluyhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista säädetään lain 26 §:ssä. Työsuojeluvaltuutetun tulee perehtyä työsuojeluasioihin ja hän voi osallistua työsuojeluviranomaisen tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Valtuutetulla on myös oikeus saada eräitä tietoja (32 §). Työsuojeluvaltuutetulla on sama *irtisanomissuoja* kuin luottamusmiehellä ja luottamusvaltuutetulla (37 §).

Työpaikkaan, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelua koskevaa yhteistoimintaa varten työnantajan, työntekijän ja toimihenkilöiden edustajista kokoonpantu *työsuojelutoimikunta*, jonka tehtävänä on työn turvallisuuden ja terveellisuuden edistäminen työpaikalla. Työpaikkaan voidaan muulloinkin perustaa työsuojelutoimikunta tai useampia sellaisia. Toimikunnan jäsenmäärä on, ellei muuta sovita, neljä, kahdeksan tai kaksitoista sen mukaan kuin olosuhteet edellyttävät. Neljannes näistä edustaa työnantajaa. Työsuojelupäällikkö osallistuu kokouksiin silloinkin, kun ei ole jäsen. Työsuojeluvaltuutetut ovat myös toimikunnan jäseniä ja muut työntekijäpuolen jäse-

net valitaan vaaleilla. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana on työnantaja tai tämän edustaja taikka joku jäsenistä.

Työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenten vaali on järjestettävä siten, että *kaikilla* työpaikan työntekijöillä on mahdollisuus ottaa siihen osaa. Vaalin tuloksesta on kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle.

Työsuojeluasioiden yt-käsittely voi tapahtua myös suoraan työntekijän ja esimiehen välillä, jos kyse on yhtä työntekijää välittömästi koskevasta asiasta. Laajakantoiset ja työpaikka yleisesti koskevat asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa, tai jos sellaista ei ole, työsuojeluvaltuutetun kanssa.

Työpaikkakohtainen työsuojelutyö ja valvonta ovat viranomaisvalvontaa tehokkaammat. Työsuojelun kehityksessä painopiste on työpaikan omin voimin tapahtuvassa toiminnassa ja yhteistyössä. Uusittu laki yhteistoiminnasta yrityksissä edesauttaa tämän kehityksen jatkumista. Laki mahdollistaa sen, että työsuojeluyhteistyön järjestämisestä voidaan sopia työpaikan olosuhteisiin soveltuvasti esimerkiksi niin, että työsuojeluasiat hoidetaan normaalin yt-mekanismien puitteissa (TsluValvL 23 §). Työsuojeluvaltuutetun asemaa koskevista säännöksistä ei kuitenkaan voida paikallisesti sopia oikeuksia rajoittaen tai poistaen (24 §).

14.5.3. Työn keskeytsoikeus ja pakkokeinot

Jos työstä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus säädetyin rajoituksin keskeyttää tällainen työ edustamiensa työntekijöiden osalta (36§). Vastaavantapainen säännös työntekijän työstä pidättäytymisestä on työturvallisuuslain 23 §:ssä.

Työsuojeluvaltuutetun on, milloin tämä vaaran laatuun ja muihin olosuhteisiin nähden on mahdollista, ilmoitettava työn keskeyttämisestä työnantajalle tai tämän edustajalle ennakolta ja joka tapauksessa heti, kun tämä voi vaaratta tapahtua. Työnantaja voi, varmistuttuaan ettei tällaista vaaraa ole, määrätä työn jatkamisesta.

Työn keskeyttäminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätöntä. Työtä keskeytettäessä on huolehdittava siitä, että keskeytyksestä mahdollisesti aiheutuva vaara on mahdollisimman vähäinen. Työsuojeluviranomaisen tulee, jos työpaikalla ei muutoin päästä yksimielisyyteen työn turvallisesta suorittamisesta, ryhtyä toimenpiteisiin asian ratkaisemiseksi.

Jos työsuojeluvaltuutettu on tämän säännösten mukaisesti keskeyttänyt työn, hän ei ole velvollinen korvaamaan työn keskeyttämisestä mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa.

Työsuojeluviranomaisten *pakkokeinoista* säädetään tarkemmin työsuojelun valvontalain 3 luvussa. Jos tarkastuksessa tai muutoin havaitaan epäkohtia ja normien noudattamatta jättämistä, annetaan työnantajan kanssa tapahtuneen neuvottelun jälkeen kirjalliset toimintaohjeet. Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Kehotuksen antamistilanteista on laissa säädetty