

**Hallituksen esitys Eduskunnalle eräistä epätyypillistä työtä koskevista lainmuutoksista**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan työsuojelulakia muutettavaksi siten, että sairausajan palkanmaksuvelvollisuus ulotettaisiin rajoitettuna myös alle yhden kuukauden kestäneisiin työsuhteisiin. Tähän liittyen tarkistettaisiin tapaturmavakuutuslakia. Vuosilomalakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työntekijällä olisi nykyistä huomattavasti laajemmin oikeus vuosilomakorvaukseen myös lyhytkestoisessa työssä. Lisäksi ehdotetaan

muutettavaksi työturvallisuuslakia siten, että työnantajan tulisi pyrkiä ottamaan nykyistä paremmin huomioon taukojen tarve erityisesti kuormittavassa ja paikallaoloa vaativassa työssä.

Vuosilomalain muutos on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä huhtikuuta 1998. Muut muutokset on tarkoitettu tulemaan voimaan ensi tilassa sen jälkeen, kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

---

**PERUSTELUT**

**1. Nykytila ja ehdotetut muutokset**

**1.1. Yleistä**

Niin sanotut epätyypilliset työsuhteet ovat viime vuosina lisääntyneet merkittävästi. Uusia työntekijöitä on otettu 1990-luvulla pääasiassa muihin kuin vakinaisiin työsuhteisiin. Toimialakohtaiset erot ovat kuitenkin varsin suuria. Osa- ja määräaikaiset työsuhteet ovat toisaalta jossain määrin päällekkäisiä, tosin osa-aikatyön osuus on Suomessa edelleen kansainvälisesti verrattuna varsin pieni, noin 11 prosenttia.

Uusia työsuhteita alkaa vuosittain noin 800 000—900 000. Tilapäisten työsuhteiden osuus näistä on ollut viime vuosina noin kaksi kolmasosaa. Epätyypilliset työsuhteet ovat yleisempiä nuorten kuin ikääntyvien palkansaajien kohdalla.

Epätyypilliseen työhön liittyy pysyvään koko-aikatyöhön verrattuna turvattomuutta,

joka johtuu siitä, että työsuhteeseen liittyvät etuudet on pitkälti rakennettu aiemmin määrätään hallitsevassa asemassa olleisiin, toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin pohjautuen. Koska epätyypillinen työ on työmarkkinoiden rakennemuutoksen vuoksi huomattavasti lisääntymässä, on aiheellista pyrkiä korjaamaan niitä epäkohtia, joita erityisesti lyhyiden ja satunnaisten työsuhteiden suojaan liittyy pysyvään koko-aikatyöhön verrattuna.

Tällä esityksellä pyritään parantamaan epätyypilliseen työhön liittyvää työsuhteturvaa siten, että oikeus sairausajan palkkaan ulotettaisiin rajoitetusti myös alle kuukauden kestäneisiin työsuhteisiin ja oikeus vuosilomakorvaukseen ulotettaisiin hyvin lyhytkestoiseenkin työhön. Sairausajan palkanmaksuun liittyvä muutos edellyttäisi myös tapaturmavakuutuslain tarkistusta, jotta tapaturman johdosta suoritettavan päivärahän määrä ei pieneneisi. Lisäksi ehdotetaan työturvalli-

suuslakiin muutosta, jonka mukaan työnantajan on nykyistä laajemmin pyrittävä ottamaan huomioon taukojen tarve erityisesti yhtäjaksoisesti kuormittavassa tai yhtäjaksoista paikallaoloa vaativassa työssä.

Esitys on osa hallitusohjelman mukaista epätyypillisen työn turvan parantamiseen tähtäävää kokonaisuutta, johon liittyvät palkkatodistuksen antamisvelvollisuutta koskenut työsopimuslain (320/1970) muutos vuodelta 1996 sekä työsopimuslain 2 §:n 2 momentin toistuvien määräaikaisten työsopimusten tekemistä koskenut muutos tammikuulta 1997, työturvallisuuslain (299/1958) vuokratyöntekijöiden työturvallisuuden parantamista koskenut muutos samoin tammikuulta 1997 ja opintovapaalain (273/1979) muutos niin ikään tammikuulta 1997, jolla muutoksella opintovapaa-oikeus ulotettiin rajoitetusti myös lyhyisiin työsuhteisiin.

## 1.2. Sairausajan palkka

*Työsopimuslain 28 §:n* nojalla työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, jos työntekijä on työsuhteen jatkuttua kuukauden estynyt tekemästä työtään sairauden tai tapaturman vuoksi eikä sairauden tai tapaturman syynä ole ollut työntekijän tahallinen menettely tai törkeä huolimattomuus. Oikeus sairausajan palkkaan koskee sekä toistaiseksi voimassa olevassa että määräaikaisessa työsuhteessa työskenteleviä henkilöitä. Lainkohdan mukaan oikeus sairausajan palkkaan on rajoitettu aikaan, joka kestää esteen alkamispäivää seuranneen seitsemännen arkipäivän loppuun saakka. Tätä oikeutta voidaan 2 momentin mukaan rajoittaa työehtosopimuksin. Pykälän 3 momentin mukaan työnantajalla on oikeus vähentää 1 momentin mukaan maksettavasta palkasta, mitä työntekijälle on maksettu samalta ajalta päivärahana tapaturmavakuutuksen tai työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman muun vakuutuksen nojalla. Tapaturmavakuutus- ja sairausvakuutuslainsäädännössä on säädetty, että työnantajalle, joka maksaa palkan työsopimuslain 28 §:n 1 momentissa tarkoitetun työkyvyttömyyden ajalta, maksetaan tilitystä vastaan takaisin korvausta samoin perustein ja samalta ajalta kuin vakuutuslaitoksen olisi ollut maksettava työntekijälle.

Sairausajan palkkaa koskevalla työsopimuslain sääntelyllä on yhteys sairausvakuutuslakiin (364/1963). Lain 19 §:n 1 momentin mukaan korvaukseksi sairaudesta johtu-

vasta työkyvyttömyydestä suoritetaan päivärahaa jokaiselta arkipäivältä, ei kuitenkaan sairauden alkamispäivältä eikä yhdeksältä sitä lähinnä seuraavalta arkipäivältä. Työehtosopimusten mukaan työnantaja yleensä maksaa tältä odotusajalta työntekijälle täyden palkan. Edellytyksenä on työehtosopimusmääräystenkin mukaan pääsääntöisesti tällöin, että työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden. Maksaessaan työntekijälle palkkaa päiväraha-ajalta työnantaja saa oikeuden sairausvakuutuksen mukaiseen, päivärahan määrää vastaavaan korvaukseen sairausvakuutuslain nojalla.

Sairausajan palkanmaksuvelvollisuudesta on säännelty laajalti työehtosopimuksin. Työehtosopimuksilla on pääsääntöisesti laajennettu työntekijöiden oikeutta sairausajan palkkaan siten, että monilla aloilla sairausajan palkkaa maksetaan usean kuukaudenkin ajalta. Joidenkin alojen työehtosopimusten mukaan sairausajan palkkaa maksetaan vasta toisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Työsopimuslain 28 §:n 1 momentin mukainen oikeus sairausajan palkkaan koskee vain niitä työntekijöitä, joiden työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden. Lyhyet, alle kuukauden pituiset ja alle kuukauden kestäneet työsuhteet eivät siten ole sairausajan palkkasuojan osalta samassa asemassa kuin pidemmät työsuhteet. Erityisesti toistuvissa lyhyissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden kannalta sairausajan palkan maksua koskeva kuukauden kynnysaika muodostaa turvattomuustekijän. Toistuvien lyhyiden työsuhteiden yleistyessä tällainen sääntely saattaa johtaa eriarvoisuuteen työelämässä. Tämän vuoksi sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta koskevaa sääntelyä on perusteltua täydentää.

Ehdotuksen mukaan työsopimuslain 28 §:ää muutettaisiin siten, että työntekijä saisi nykyisen 1 momentin mukaisen sairausajan palkkaoikeuden 50 prosenttiin palkastaan silloin, kun työsuhde on säännöksensä tarkoitetun esteen alkaessa kestänyt alle kuukauden.

Sairausajan palkka määräytyisi ehdotetun 50 prosentin säännön mukaan sairauden alkaessa lasketun osuuden mukaisesti koko työkyvyttömyyden ajalta enintään esteen alkamispäivää seuranneen seitsemännen arkipäivän loppuun silloinkin, kun sanotun ajan kuluessa ylittyy se aikaraja, jonka jäl-

keen työntekijällä muutoin olisi oikeus täyteen sairausajan palkkaan. Sairausajan palkan määrätymisperusteiden osalta noudatetaisiin käytännössä 28 §:n 1 momentin tulkinnessa vakiintuneita periaatteita. Mikäli työntekijä sairastuu kesken työpäivän, oikeus sairausajan palkkaan laskettaisiin pääsäännön mukaan siitä ajankohdasta lukien, josta sairastuminen on muodostunut työnteon esteeksi. Oikeus sairausajan palkkaan myös silloin, kun työsuhte on kestänyt alle kuukauden, edellyttäisi luonnollisesti sellaista sairaudesta tai tapaturmasta johtuvaa työkyvyttömyyttä, joka muodostaa työnteon esteen. Oikeutta sairausajan palkkaan ei olisi silloin, kun työkyvyttömyys johtuu työntekijän tahallisuudesta tai törkeästä huolimattomuudesta.

Ehdotetulla muutoksella olisi merkitystä vain alkavissa työsuhteissa, mutta sen voidaan katsoa lisäävän suojaa erityisesti toistuvissa lyhyissä työsuhteissa, joihin oikeus sairausajan palkkaan ei nykyisin ulotu.

Sairausajan palkkaa koskevista kysymyksistä on toisaalta edellä kuvatusti määrätty laajalti työehtosopimuksin, joiden määräyksistä riippuu se, missä määrin ehdotetulla sääntelyllä on työehtosopimuskentässä merkitystä. Muutoksella olisi siten välitöntä merkitystä järjestäytymättömien työntekijä ja näiden palveluksessa olevien työntekijöiden kannalta.

Työsopimuslain 17 §:n 1 momentin nojalla työntekijä, joka ei ole asianomaisen alan yleissitovaan työehtosopimukseen osallinen tai muutoin sidottu, on velvollinen noudattamaan tällaisen työehtosopimuksen palkkaehtoja ja muita ehtoja. Näin ollen työntekijä on tällöin velvollinen noudattamaan yleissitovan työehtosopimuksen sairausajan palkanmaksua koskevia määräyksiä, joiden nojalla työntekijän oikeus sairausajan palkkaan on laissa säädettyä pidempi, olematta kuitenkaan oikeutettu poikkeamaan työehtosopimukseen sidottujen työntekijänsä tavoin työehtosopimuslain 28 §:n 1 momentissa säädetystä vähimmäistasosta. Ehdotettu sääntely koskisi sekä niitä järjestäytymättömiä työntekijä, joilla on velvollisuus noudattaa alan yleissitovaa työehtosopimusta, että niitä järjestäytymättömiä työntekijä, joiden alalla ei ole yleissitovaa tai muuta työehtosopimusta, johon työntekijä olisi kyseessä olevan työehtosopimuksen tehneen yhdistyksen tai sen alayhdistyksen jäsenenä sidottu. Joillakin toimialoilla ei ole tehty lainkaan työehtosopimuksia. Erityisesti palveluelinkeinojen

piirissä on tällaisia aloja.

Ehdotettu työehtosopimuslain 28 §:n 1 momentin muutos lisää järjestäytymättömien työntekijänsä velvoitteita erityisesti siltä osin kuin nämä ovat työehtosopimusten yleissitovuuden piirissä. Muutoksen vaikutuksia on tarkasteltava myös hallitusmuodon 10 a ja 5 §:n kannalta. Yleissitovuuteen liittyvät kysymykset tulevat toisaalta perusteellisen selvitystyön kohteeksi meneillään olevassa työehtosopimuslakikomitean työssä.

### 1.3. Vuosilomakorvaus

#### Vuosilomalain 9 §

Lomakorvauksen tarkoituksena on korvata työntekijälle saamatta jäänyt vuosiloma. Vuosilomalain (272/1973) 9 §:n 1 momentissa säädetään lomakorvauksesta työsuhteen jatkuessa niissä tilanteissa, joissa työntekijä ei ole ansainnut vuosilomaa lain 3 §:n perusteella. Vuosilomalain 9 §:n mukaan lomakorvauksen saamisen edellytyksenä on tällöin se, että työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä lomanmääräytymisvuoden aikana niin harvoina päivinä ja niin lyhyen ajan, ettei hänelle kerry ainoatakaan täyttä lomanmääräytymiskuukautta, tai vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on ollut lomanmääräytymisvuoden aikana työssä yhteensä vähintään 35 tuntia. Lomapalkan sijaan maksettavan lomakorvauksen suuruus on kahdeksan ja puoli prosenttia edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana työntekijälle maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Jos työntekijän työsuhte on lomanmääräytymiskautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, korvausprosentti on 11.

Vuosilomalain 9 §:n 1 momentissa säädetyn työskentelyn pituutta koskevan edellytyksen vuoksi oikeus lomakorvaukseen on siten rajoitettu, että vuosilomaturva ja siitä aiheutuvat kustannukset jakautuvat käytännössä epätasaisesti. Vuosilomakustannukset kohdistuvat suuremmalla painolla niihin työntekijänsä, jotka käyttävät pidempää työsuhteita. Hyvin lyhyissä työsuhteissa työskentelevät työntekijät joutuvat vuosilomalain rajoitusten johdosta heikomman ansioturvan

piiriin kuin työntekijät, joiden työsuhde on pitempi tai pysyvä. Tämä ei kuitenkaan koske lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden eläkelain (134/1962) piirissä olevia työntekijöitä, joilla on vuosilomalain 12 §:n nojalla oikeus lomakorvaukseen silloin, kun näillä ei ole oikeutta vuosilomalain 3 §:n mukaiseen lomaan.

Jo vuosilomalakia säädettäessä oli esillä lakiin otettujen kynnysaikojen ongelmallisuus. Tuolloin pidettiin lyhyitä työsuhteita kuitenkin niin poikkeuksellisina, ettei järjestelystä aiheutuisi erityistä haittaa. Kun niin sanotut epätyypilliset, muun muassa hyvin lyhyet määräaikaiset työsuhteet ovat viime aikoina yleistyneet, ehdotetaan kynnysaika lyhennettäväksi kuuteen tuntiin.

### Vuosilomalain 10 §

Vuosilomalain 10 §:n 4 momentin mukaan niissäkin tilanteissa, joissa lain 9 §:ssä tarkoitettu työntekijä on sopimuksen mukaisesti lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä tai niin lyhyen ajan, että hänelle ei tästä syystä kerry ainoatakaan täyttä lomanmääräytymiskuukautta tai vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, on työsuhteen päättyessä suoritettava lomakorvausta lainkohdassa määriteltyjen sääntöjen mukaan. Tällöin työntekijälle, joka on työsuhteen aikana ollut työssä vähintään neljänätoista päivänä tai vähintään 35 tuntia, suoritetaan lomakorvausta työsuhteen kestosta riippuen kahdeksan ja puoli tai yksitoista prosenttia palkasta siltä ajalta, jolta hänelle ei ole vielä maksettu lomakorvausta. Säännökseen sisältyvä, työskentelyä koskeva kynnysaika ehdotetaan lyhennettäväksi kuuteen tuntiin edellä 9 §:n muutosesityksen yhteydessä esitetyin perustein.

### Vuosilomalain 10 a §

Kesäkuun 1 päivänä 1996 tuli voimaan vuosilomalain muutos, jolla vuosilomalain lomakorvausta koskevaa laskentaa muutettiin silloin, kun työntekijä työskentelee saman kuukauden aikana samalle työnantajalle useammassa työsuhteessa. Vuosilomalain 10 a §:n 1 momentin mukaan silloin, kun työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa useammassa kuin yhdessä työsuhteessa yhteensä vähintään 35 tuntia saman kalenterikuukauden aikana, eikä hänellä

muutoin ole oikeutta vuosilomaan tai lomakorvaukseen, hänelle maksetaan lomakorvauksena kahdeksan ja puoli prosenttia kalenterikuukauden aikana ansaitusta palkasta. Määriteltäessä oikeutta säännöksen mukaiseen lomakorvaukseen ei pykälän 2 momentin mukaan oteta huomioon niitä työpäiviä eikä niitä työtunteja, joiden perusteella on syntynyt oikeus 10 §:n mukaiseen lomakorvaukseen. Lomakorvausta laskettaessa ei toisaalta oteta huomioon näiden työpäivien eikä työtuntien palkkaa. Jotta uutta, erillistä palkanmaksupäivää ei tarvittaisi, tämä lomakorvaus eräännyy pykälän mukaan maksettavaksi vasta viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana. Muutoksen tavoitteena oli parantaa epätyypillisen työn vuosilomaturvaa. Toteutettaessa edellä mainitut vuosilomalain 9 ja 10 §:n muutokset on tarpeen vastaavasti tarkistaa lain 10 a §:n 1 momenttia.

### 1.4. Työn tauotus (työturvallisuuslain 22 §)

Työn kuormitusta säätelemällä voidaan edesauttaa joustavasti työstä selviytymistä. Työhön, työoloihin ja työyhteisöön liittyvien toimenpiteiden ohella on kiinnitettävä huomiota myös työntekijän yksilöllisiin ominaisuuksiin ja työaikajärjestelyihin. Erityisesti ikääntyvien työkyvyn kannalta on tärkeää turvata riittävä tauotus työssä. Työn riittävällä tauotuksella on olennainen merkitys työntekijän ikääntymiseen liittyvien haittojen ehkäisylle sekä yleensäkin työstä suoriutumisen kannalta riittävän työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiselle. Ikääntymisen myötä työntekijän fyysinen toimintakyky alenee. Tauotuksen tarve kuitenkin vaihtelee työtehtävistä ja -kuormituksesta sekä yksilötehtävistä riippuen. Erityistä tarvetta tauotukseen saattaa olla esimerkiksi silloin, kun työ on yksipuolisesti kuormittavaa ja sisältää toistotyötä tai vaatii jatkuvaa valvontaa joko työhön liittyvän koneellisen prosessin tai keskeyttämättömän asiakashuollon vuoksi. Yleensä ikääntymisen myötä palautumisajat rasituksesta pitenevät ja siitä syystä myös lyhyiden taukojen tarve kasvaa työtehtävistä riippumatta.

Uuden työaikalain (605/1996) 28 §:ssä on säädetty päivittäisistä lepoajoista. Pykälän 1 momentin mukaan silloin, jos työntekijän vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi eikä työntekijän työpaikalla olo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hä-

nelle on annettava työvuoron aikana säännöllinen, vähintään tunnin kestävä lepoaika. Työntekijällä on oikeus poistua työpaikaltaan lepoajan aikana, jolloin lepoaikaa ei lueta työaikaan. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia lyhyemmästä lepoajasta, jonka tulee kuitenkin olla vähintään puolen tunnin pituinen. Jos työaika vuorokaudessa ylittää 10 tuntia, työntekijällä on oikeus ylimääräiseen, enintään puoli tuntia kestävään lepoaikaan kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen. Vuoro- ja jaksotyössä työntekijällä on pykälän 2 momentin mukaan oikeus vähintään puoli tuntia koskevaan lepoaikaan tai tilaisuuteen aterioida työn aikana. Työaikalain lepoaikoja koskeva sääntely ei siten koske lainkaan tilanteita, joissa työntekijän vuorokautinen työaika on kuutta tuntia lyhyempi. Näissäkin tilanteissa työntekijöillä voi kuitenkin olla perusteltua tarvetta taukoon.

Työturvallisuuslakiin ehdotetaan edellä esitetyn johdosta muutosta, jonka perusteella erityisesti silloin, kun työ on yhtäjaksoisesti kuormittavaa tai yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa, työn lomaan on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus sellaisiin taukoihin, jotka mahdollistavat tarpeellisen, lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä. Ehdotettu säännös on kirjoitettu joustavaan ja yleisluontoiseen muotoon. Sen perusteella työnantajan tulisi arvioida taukojen tarve ja määrä erityisesti työn kuormittavuuden ja paikallaoloa vaativan luonteen perusteella ottaen huomioon, mitä työaikalaissa on edellä kuvatun mukaisesti lepotauoista säädetty. Lisäksi tulisi luonnollisesti ottaa huomioon työ- ja virkaehtosopimusten lepotaukoja koskevat määräykset. Useimmissa töissä työn tauotus on järjestetty lakisääteisten tai työehtosopimuksiin perustuvien velvoitteiden nojalla.

Ehdotetussa työturvallisuuslain 22 §:n 3 momentissa tarkoitettujen taukojen tulisi tarvittaessa mahdollistaa lyhytaikainen poistuminen työpisteestä. Koska säännös ei kuitenkaan oikeuttaisi poistumaan työpaikalta taukojen aikana, ne luettaisiin työaikaan työaikalain 4 §:n mukaisesti. Säännöstä sovellettaessa tulisi lisäksi ottaa huomioon, mitä työturvallisuuslain 9 §:n 1 momentissa on säädetty siitä, että työnantajan tulee ottaa huomioon työhön ja työoloihin sekä työntekijän ominaisuuksiin liittyvät seikat siltä osin kuin tämä on kohtuudella tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn joh-

dosta haittaa terveydelleen.

Ehdotetussa säännöksessä on ilmaistu tärkeä periaate taukojen tarpeellisuudesta työntekijän työsuhteen muodosta tai työaikamuodosta riippumatta. Työn optimaalinen tauotus pitää yllä työntekijän työkykyä iästä riippumatta ja turvaa työn tuloksellisuuden sekä auttaa osaltaan vähentämään sairauspoissaoloja. Ehdotetulla sääntelyllä olisi erityistä merkitystä niin sanotussa epätyypillisessä työssä työskentelevien työntekijöiden työsuojelun kannalta, koska työaikalaissa ei säädetä lepotauoista sellaisessa osa-aikaisessa työssä, jossa työaika on alle kuusi tuntia päivässä.

### 1.5. Tapaturmavakuutuslaki

Työtapaturmasta suoritetaan korvausta työntekijälle tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan. Tapaturmavakuutuslain 16 a §:n 1 momentin mukaan silloin, jos työntekijälle on tapaturman johdosta suoritettu työ sopimuslain 28 §:ssä tarkoitettua sairausajan palkkaa, päiväraha on palkanmaksuajalta, kuitenkin enintään tapaturmavakuutuslain 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua neljän viikon ajanjaksolta, samansuuruisen kuin maksettu sairausajan palkka. Jos tapaturman johdosta ei ole suoritettu sairausajan palkkaa, päiväraha määrätään pykälän 2 momentin nojalla tapaturmaa edeltäneiden neljän viikon työansioiden mukaan.

Koska työ sopimuslain 28 §:n 1 momenttiin ehdotettu muutos merkitsisi rajoitetun sairausajan palkkaoikeuden ulottamista alle kuukauden kestäneisiin työsuhteisiin, tapaturmavakuutuslain 16 a §:n 4 momenttia on tarkistettava, jotta ehdotettu sääntely ei joutaisi päivärahan määrän alenemiseen nykyisestä niissä tilanteissa, joissa työnantaja on suorittanut työntekijälle ehdotetun 50 prosentin laskusäännön mukaista sairausajan palkkaa tapaturman johdosta.

Tapaturmavakuutuslain 16 a §:n 4 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että silloin, kun työntekijälle on suoritettu tapaturman johdosta sairausajan palkkana työ sopimuslain 28 §:n 1 momentin nojalla vain osa palkasta tai sairausajan palkkaa on lomautuksen tai muun vastaavan syyn vuoksi suoritettu lyhennetyltä työajalta, päiväraha määrätään koko 16 §:n 1 momentissa tarkoitettuun ajanjaksoon sisältyvän työkyvyttömyyden ajalta siten kuin 16 §:n 2 momentissa säädetään.

## 2. Esityksen vaikutukset

Sairausajan palkkaa koskevien velvoitteiden laajeneminen osittain myös alle kuukauden pituisiin työsuhteisiin merkitsee työvoimakustannusten lisäystä. Nämä kustannukset riippuvat kuitenkin työehtosopimuskäytännöstä edellä kuvatuin tavoin eivätkä siten tule juurikaan välittömästi näkyviin. Ehdotetut uudet palkanmaksuvelvoitteet rajoittuisivat alkaviin työsuhteisiin. Uusia työsuhteita alkaa tutkimusten mukaan nykyisin noin 800 000—900 000. Tilapäisten työsuhteiden osuus näistä on noin kaksi kolmasosaa. Sairastavuus näissä on arvioiden mukaan keskimääräistä alhaisemmalla tasolla. Tähän vaikuttaa myös se, että kyse on pääsääntöisesti ikääntyneitä nuoremista työntekijöistä. Kustannuksiin vaikuttaa myös se, että sairausajan palkka tulee esityksen mukaan vain 50 prosenttisesti maksettavaksi. Myös palkkataso on näissä tapauksissa yleensä keskimääräistä alhaisempi. Mainituista syistä muutoksesta työnantajille aiheutuva työvoimakustannusten lisäys arvioidaan suhteellisen vähäiseksi. Kustannukset kohdistuisivat suurimpina aloille, joilla lyhyet työsuhteet ovat tyypillisiä.

Myös vuosilomakorvausta koskeva muutos lisäisi työvoimakustannuksia. Eläketurvakuksen tekemien selvitysten perusteella voidaan arvioida, että lyhyitä, alle 35 tuntia tai 14 päivää vuodessa kestäviä työsuhteita on vuositasolla noin 160 000. Tällä perusteella ja näiden töiden arvioitavissa oleva, keskimääräinen kesto, noin 15 tuntia, sekä keskipalkka, noin 65 mk/tunti, huomioon ottaen ehdotetuista vuosilomalain muutoksista työnantajille aiheutuvat kustannukset jäisivät noin 13—15 miljoonaan markkaan vuodessa. Vuosilomakorvauksen maksamisesta myös lyhyissä työsuhteissa ei arvioida syntyvän merkittäviä hallinnointikustannuksia työnantajille.

Tapaturmavakuutuslain ja työturvallisuuslain muutoksilla ei olisi kustannuksia lisäävä vaikutusta.

Esityksellä ei arvioida olevan välittömiä työllisyysvaikutuksia. Ehdotetuilla lainmuutoksilla pyritään kuitenkin parantamaan epätyypillisen työn turvaa ja siten tekemään tällainen työ työntekijän kannalta houkuttelevammaksi sekä vähentämään työn eri muotojen välille muodostuneita kustannuseroja. Työvoiman eri käyttömuotojen suhteellisen yhtäläisillä työvoimakustannuksilla pyritään

myös siihen, että työvoiman käyttötapa ei määräytyisi työn sivukulujen, vaan työn luonteen mukaan.

## 3. Asian valmistelu

Hallitusohjelman mukaan eri työaikamuodoissa ja epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien asema selvitetään ja turvataan. Tältä pohjalta käynnistettiin työministeriössä elokuussa 1995 kolmikantainen selvitystyö. Selvitystyölle asetettua tavoitetta täsmennettiin valtioneuvoston periaatepäätöksessä Suomen työllisyysohjelman edellyttämistä toimenpiteistä 19 päivänä lokakuuta 1995 siten, että tavoitteena on saattaa epätyypilliset työsuhteet suhteellisesti tasa-arvoiseen asemaan toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden kanssa. Selvityksen valmistuttua 29 päivänä helmikuuta 1996 tämä esitys on valmisteltu virkatyönä asianomaisessa ministeriössä. Esitystä valmisteltaessa on ollut esillä myös kysymys koeajan käytön rajoittamisesta määräaikaisissa työsopimuksissa, joissa koeaika voi olla ongelmallinen erityisesti silloin, kun työsuhde on lyhyt. Tämän kysymyksen tarkempi selvittäminen ja muutostarpeiden arviointi on kuitenkin katsottu aiheelliseksi jättää työsopimuslain kokonaisuudistustyötä tekevän työsopimuslakikomitean asiaksi. Vastaavasti työsopimuslakikomitean tulee selvittää myös työläinsäädännön uudistusten suhdetta työehtosopimusten yleissitovuudesta aiheutuvaan velvoitekokonaisuuteen ja sen tasapuolisuuteen. Komitean määräaika päättyy 31 päivänä lokakuuta 1997.

Esityksen valmistelun yhteydessä on kuuluu työmarkkinajärjestöjä, joiden näkemykset poikkeavat osin ehdotetusta. Valmistelussa on otettu huomioon eduskunnan vastaus (EV 245/1996 vp), jossa edellytettiin hallituksen antavan uuden ehdotuksen sairausajan palkkaa koskevaksi säännökseksi aikaisemman ehdotuksen (HE 78/1996 vp) tultua hylätyksi. Eduskunta katsoi, että uusi ehdotus on annettava yhdessä muiden epätyypillisten työsuhteiden turvaa parantavien uudistusten kanssa. Eduskunnan vastauksessa todettiin lisäksi, että epätyypillisiä työsuhteita koskevan lainsäädännön on muodostettava kokonaisuus, joka ei aiheuta työnantajille kohtuuttomia kustannuksia tai hallinnollisia rasituksia.

Eduskunnan vastauksessa hallituksen esitykseen eräistä epätyypillistä työtä koskevista lainmuutoksista edellytettiin vielä, että

vuokratyövoiman välitykseen ja käyttöön liittyvät epäkohdat poistetaan. Hallituksen tarkoituksena on viipymättä käynnistää tähän liittyvä selvitystyö.

#### 4. Voimaantulo

Työsopimuslakia, tapaturmavakuutuslakia ja työturvallisuuslakia koskevat muutokset ehdotetaan tuleviksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun ne on hyväksytty

ja vahvistettu. Työsopimuslain muutosta sovellettaisiin voimaantuloajan jälkeen alkaviin työsuhteisiin. Vuosilomalain muutos ehdotetaan tulevaksi vastaavalla tavalla voimaan lomanmääräytymisvuoden alkamisajankohdasta 1 päivänä huhtikuuta 1998.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäviksi seuraavat lakiehdotukset:

## 1.

**Laki****työsopimuslain 28 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/1970) 28 §:n 1 momentti seuraavasti:

## 28 §

*Sairausajan palkka*

Jos työntekijä työsuhteen jatkuttua kuukauden on estynyt tekemästä työtään sairauden tai tapaturman vuoksi, jota hän ei ole aiheuttanut tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteen jatkuessa oikeus saada palkkansa sanotun esteen kestämisajana enintään sen alkamispäivää seuranneen seitsemännen arkipäivän loppuun saakka. Milloin työsuhde edellä tarkoitetun

esteen alkaessa on kestänyt kuukautta lyhyemmän ajan, työntekijällä on vastaavasti oikeus saada esteen aikana 50 prosenttia palkastaan. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain (346/1963) mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.

—————  
Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta . Tätä lakia sovelletaan työsopimuksiin, jotka on tehty lain voimaantulon jälkeen.



## 2.

**Laki****vuosilomalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* 30 päivänä maaliskuuta 1973 annetun vuosilomalain (272/1973) 9 §:n 1 momentti ja 10 §:n 4 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 227/1986, sekä 10 a §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 320/1996, seuraavasti:

## 9 §

*Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa*

Työntekijälle, joka sopimuksen mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä, tai niin lyhyen ajan, että hänelle tästä syystä ei kerry ainoatakaan 3 §:n mukaista täyttä lomanmääräytymiskaukua tai vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskauksia, suoritetaan, mikäli hän lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut työssä yhteensä vähintään kuusi tuntia, lomapalkan asemasta lomakorvauksena kahdeksan ja puoli prosenttia edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Sellaiselle työntekijälle, jonka työsuhte on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, suoritetaan lomakorvausta yksitoista prosenttia tämän pykälän mukaan määräytyvästä palkasta.

## 10 §

*Lomakorvaus työsuhteen päättyessä*

Työntekijälle, jota tarkoitetaan 9 §:ssä,

suoritetaan työsuhteen päättyessä, jos hän sen aikana on ollut työssä vähintään kuusi tuntia, lomakorvauksena kahdeksan ja puoli prosenttia hänelle 9 §:n mukaan määräytyvästä palkasta siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomakorvausta. Sellaiselle 9 §:ssä tarkoitettulle työntekijälle, jonka työsuhte on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, suoritetaan lomakorvausta yksitoista prosenttia hänelle 9 §:n mukaan määräytyvästä palkasta siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut korvausta.

## 10 a §

*Lomakorvaus usean työsuhteen perusteella*

Jos työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa useammassa kuin yhdessä työsuhteessa yhteensä vähintään kuusi tuntia saman kalenterikuukauden aikana eikä hänellä muutoin ole oikeutta vuosilomaan tai lomakorvaukseen, hänelle maksetaan lomakorvauksena kahdeksan ja puoli prosenttia kalenterikuukauden aikana ansaitusta palkasta.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 1998.

## 3.

**Laki****työturvallisuuslain 22 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 28 päivänä kesäkuuta 1958 annetun työturvallisuuslain (299/1958) 22 §:n otsikko sekä

*lisätään* 22 §:ään uusi 3 momentti seuraavasti:

## 22 §

*Määräaikainen työskentely  
 terveellisemmissä olosuhteissa ja työajan  
 lyhentäminen sekä työn tauotus*

tarvittaessa mahdollisuus sellaisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä, mikäli näitä taukoja ei ole muutoin järjestetty lakisääteisten tai työ- tai virkaehtosopimukseen perustuvien velvoitteiden nojalla.

Erityisesti silloin, kun työ on yhtäjaksoisesti kuormittavaa tai yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa, on työn lomaan järjestettävä

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
 kuuta \_\_\_\_\_ .

## 4.

**Laki****tapaturmavakuutuslain 16 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 20 päivänä elokuuta 1948 annetun tapaturmavakuutuslain (608/1948) 16 a §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1642/1992, seuraavasti:

## 16 a §

-----  
 Jos työntekijälle on suoritettu tapaturman johdosta sairausajan palkkana työsopimuslain 28 §:n 1 momentin nojalla vain osa palkasta taikka sairausajan palkkaa on lomautuksen tai muun vastaavan syyn takia suoritettu lyhennetyltä työajalta, määrätään päivä-

raha koko 1 momentissa tarkoitettuun ajanjaksoon sisältyvän työkyvyttömyyden ajalta siten kuin 2 momentissa säädetään.  
 -----

-----  
 Tämä laki tulee voimaan      päivänä  
 kuuta

-----  
 Helsingissä 21 päivänä maaliskuuta 1997

**Tasavallan Presidentti**

**MARTTI AHTISAARI**

Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

## 1.

## Laki

## työsopimuslain 28 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/1970) 28 §:n 1 momentti seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

28 §

*Sairausajan palkka*

Jos työntekijä työsuhteen jatkuttua kuukauden on estynyt tekemästä työtään sairauden tai tapaturman vuoksi, jota hän ei ole aiheuttanut tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteen jatkuessa oikeus saada palkkansa sanotun esteen kestämisajana enintään sen alkamispäivää seuranneen seitsemännen arkipäivän loppuun saakka. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain (364/63) mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.

28 §

*Sairausajan palkka*

Jos työntekijä työsuhteen jatkuttua kuukauden on estynyt tekemästä työtään sairauden tai tapaturman vuoksi, jota hän ei ole aiheuttanut tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteen jatkuessa oikeus saada palkkansa sanotun esteen kestämisajana enintään sen alkamispäivää seuranneen seitsemännen arkipäivän loppuun saakka. *Milloin työsuhde edellä tarkoitetun esteen alkaessa on kestänyt kuukautta lyhyemmän ajan, työntekijällä on vastaavasti oikeus saada esteen aikana 50 prosenttia palkastaan.* Jos työntekijälle sairausvakuutuslain (346/1963) mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta . Tätä lakia sovelletaan työsopimukseen, jotka on tehty lain voimaantulon jälkeen.*

## 2.

**Laki****vuosilomalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 30 päivänä maaliskuuta 1973 annetun vuosilomalain (272/1973) 9 §:n 1 momentti ja 10 §:n 4 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 227/1986, sekä 10 a §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 320/1996, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

9 §

9 §

*Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa*

*Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa*

Työntekijälle, joka sopimuksen mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä tai niin lyhyen ajan, että hänelle tästä syystä ei kerry ainoatakaan 3 §:n mukaista täyttä lomanmääräytymiskaukautta tai vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskaukautta, suoritetaan, mikäli hän lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut työssä yhteensä vähintään 35 tuntia, lomapalkan asemesta lomakorvauksena kahdeksan ja puoli prosenttia hänelle edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Sellaiselle työntekijälle, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, suoritetaan lomakorvausta yksitoista prosenttia tämän pykälän mukaan määräytyvästä palkasta.

Työntekijälle, joka sopimuksen mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä tai niin lyhyen ajan, että hänelle tästä syystä ei kerry ainoatakaan 3 §:n mukaista täyttä lomanmääräytymiskaukautta tai vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskaukautta, suoritetaan, mikäli hän lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut työssä yhteensä vähintään *kuusi* tuntia, lomapalkan *asemasta* lomakorvauksena kahdeksan ja puoli prosenttia edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Sellaiselle työntekijälle, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, suoritetaan lomakorvausta yksitoista prosenttia tämän pykälän mukaan määräytyvästä palkasta.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

## 10 §

*Lomakorvaus työsuhteen päättyessä*

Työntekijälle, jota tarkoitetaan 9 §:ssä, suoritetaan työsuhteen päättyessä, jos hänen aikana on ollut työssä vähintään neljänätoista päivänä tai vähintään 35 tuntia, lomakorvauksena kahdeksan ja puoli prosenttia hänelle 9 §:n mukaan määräytyvästä palkasta siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomakorvausta. Sellaiselle 9 §:ssä tarkoitettulle työntekijälle, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, suoritetaan lomakorvausta yksitoista prosenttia hänelle 9 §:n mukaan määräytyvästä palkasta siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomakorvausta.

## 10 a §

*Lomakorvaus usean työsuhteen perusteella*

Jos työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa useammassa kuin yhdessä työsuhteessa yhteensä vähintään 35 tuntia saman kalenterikuukauden aikana eikä hänellä muutoin ole oikeutta vuosilomaan tai lomakorvaukseen, hänelle maksetaan lomakorvauksena kahdeksan ja puoli prosenttia kalenterikuukauden aikana ansaitusta palkasta.

## 10 §

*Lomakorvaus työsuhteen päättyessä*

Työntekijälle, jota tarkoitetaan 9 §:ssä, suoritetaan työsuhteen päättyessä, jos hänen aikana on ollut työssä vähintään kuusi tuntia, lomakorvauksena kahdeksan ja puoli prosenttia hänelle 9 §:n mukaan määräytyvästä palkasta siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomakorvausta. Sellaiselle 9 §:ssä tarkoitettulle työntekijälle, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, suoritetaan lomakorvausta yksitoista prosenttia hänelle 9 §:n mukaan määräytyvästä palkasta siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut *korvausta*.

## 10 a §

*Lomakorvaus usean työsuhteen perusteella*

Jos työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa useammassa kuin yhdessä työsuhteessa yhteensä vähintään kuusi tuntia saman kalenterikuukauden aikana eikä hänellä muutoin ole oikeutta vuosilomaan tai lomakorvaukseen, hänelle maksetaan lomakorvauksena kahdeksan ja puoli prosenttia kalenterikuukauden aikana ansaitusta palkasta.

*Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 1998.*

## 3.

**Laki****työturvallisuuslain 22 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 28 päivänä kesäkuuta 1958 annetun työturvallisuuslain (299/1958) 22 §:n otsikko sekä  
*lisätään* 22 §:ään uusi 3 momentti seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

22 §

22 §

*Määräaikainen työskentely terveellisemmissä olosuhteissa ja työajan lyhentäminen*

*Määräaikainen työskentely terveellisemmissä olosuhteissa ja työajan lyhentäminen **sekä työn tauotus***

*Erityisesti silloin, kun työ on yhtäjaksoisesti kuormittavaa tai yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa, on työn lomaan järjestettävä tarvittaessa mahdollisuus sellaisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä, mikäli näitä taukoja ei ole muutoin järjestetty lakisääteisten tai työ- tai virkaehtosopimukseen perustuvien velvoitteiden nojalla.*

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta \_\_\_\_\_

## 4.

**Laki****tapaturmavakuutuslain 16 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 20 päivänä elokuuta 1948 annetun tapaturmavakuutuslain (608/1948) 16 a §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1642/1992, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

## 16 a §

-----  
 Jos työntekijälle on suoritettu lomautuksen tai muun vastaavan syyn takia sairausajan palkkaa lyhennetyltä työajalta, määrätään päiväraha koko 1 momentissa tarkoitettuun ajanjaksoon sisältyvän työkyvyttömyyden ajalta siten kuin 2 momentissa säädetään.

-----  
 Jos työntekijälle on suoritettu *tapaturman johdosta sairausajan palkkana työsopimuslain 28 §:n 1 momentin nojalla vain osa palkasta taikka sairausajan palkkaa on lomautuksen tai muun vastaavan syyn takia suoritettu* lyhennetyltä työajalta, määrätään päiväraha koko 1 momentissa tarkoitettuun ajanjaksoon sisältyvän työkyvyttömyyden ajalta siten kuin 2 momentissa säädetään.

-----  
*Tämä laki tulee voimaan*      päivänä  
*kuuta* .  
 -----