

JUHLAJULKAISU

**SUOMALAINEN
LAKIMIESYHDISTYS**

1898 · 22/10 · 1948

SUOMALAINEN LAKIMIESYHDISTYS

TOIMITUSKUNTA:

AARNE REKOLA

V. MERIKOSKI

TAUNO TIRKKONEN

ILMARI MELANDER

TYRVÄÄN KIRJAPAINO OY - VAMMALA 1948

ISSN 0356-7222

ISBN 978-951-855-702-2 (PDF)

Y. W. Puhakka

Vuoden 1946 työaikalainsäädäntö

Eräitä periaatteita, vertailuja ja huomautuksia.

Aikaisemmat yleiset työaikaan rajoittavat lait, 27. 11. 1917 annettu laki kahdeksan tunnin työajasta, 18. 7. 1917 annettu asetus työstä teollisuustyönnä eräissä muissa ammattitehdoissa eli ns. teollisuustyöasetus sekä 8. 12. 1934 annettu laki kauppa- ja toimistojen työoloista uudistettiin 2. 8. 1946 annetuilla työaikalainlailla sekä lailla kauppa- ja toimistojen työoloista, joista viimeksi mainittua täydentää samanaikaisesti annettu laki kauppa- ja liiketoimistojen aukioloajasta. Sitävastoin jäivät työaikaan koskevat varsinaiset erikoislait, 19. 7. 1940 annettu leipomotyölaki, 26. 4. 1924 annettu laki merimiehen työajasta sekä 31. 7. 1929 annettu laki lasten ja nuorten henkilöiden käyttämisestä ammattityöhön, uudistuksen ulkopuolelle, vaikkakin työaikalaki sen 1 §:n 3 momentin mukaan tuli koskemaan myös leipomotyötä, mikäli siitä ei ole erikseen säädetty, ja sitä lain 2 §:n 1 momentin mukaan on samoin edellytyksin sovellettava myöskin lapsiin ja nuoriin henkilöihin. Viimeksi mainittujen säännösten johdosta työaikalaki tuli eräissä kohdissa täydentämään leipomotyötä sekä lasten ja nuorten henkilöiden käyttämistä ammattityöhön koskevia, edellä viitattujen lakien säännöksiä.

Työaikalaki perustuu ns. työaikalakikomitean vuonna 1941 valmistuneeseen ehdotukseen, laki kauppa- ja toimistojen työoloista taas vuonna 1945 asetetun eri komitean ehdotukseen. Siitä, että nämä lait on valmisteltu erikseen eikä niitä koskevia ehdotuksia ole edes viimeistely yhdessä, lienevät johtuneet eräät erilaisuudet ja epä johdonmukaisuudet niiden sellaisissakin kohdissa, joissa yhdenmukaiset säännökset olisivat olleet paikallaan.

Vuoden 1946 työaikalainsäädäntö

Seuraavassa esityksessä ei ole tarkoituksena käsitellä viitattuihin lakeihin sisältyvää uutta työaikalainsäädäntöä kokonaisuudessaan, vaan ainoastaan selostaa eräitä sen yleisiä periaatteita sekä tehdä vertailuja sen ja vastaavan aikaisemman lainsäädännön kesken ja kiinnittää huomiota joihinkin erilaisuuksiin uusissa laeissa näistä erilaisuuksista johtuvine käytännöllisine seurauksineen.

Aikaisempi työaikalainsäädäntö koski periaatteellisesti ainoastaan niitä yrityksiä ja töitä, jotka itse kussakin laissa oli sen alaisiksi nimenomaan julistettu. Muut yritykset ja työt jäivät varsinaisten työaikarajoitusten ulkopuolelle, ja niihin nähden olivat voimassa vain 1. 6 1922 annetun työsopimuslain 14 §:n 1 momentin ylimalkainen säännös, jonka mukaan työ oli järjestettävä niin, että työntekijä sai tarpeeksi aikaa mm. lepoa, virkistystä ja kehitystä varten, sekä saman pykälän 2 momentin säännös viikkolevosta ja 4 momentin säännös ylityöstä ja vapaa-aikana tehdystä työstä suoritettavasta kohtuullisesta lisäpalkasta. Sentähden aikaisempi työaikalainsäädäntö käsitti ankarasti katsoen ainoastaan erikoislakeja. Kun ne lait, jotka vuoden 1946 lainsäädäntö korvasi, kuitenkin koskivat erittäin laajoja työaloja, teollisuus- ja siihen verrattavaa työtä sekä liike-työtä, voitiin niihin sisältyneiden säännösten katsoa käsittäneen silloisen yleisen työaikalainsäädännön. Uusi työaikalaki sitävastoin koskee sen 1 §:n 1 momentin mukaan periaatteellisesti kaikkia liikkeitä, laitoksia ja yrityksiä, joissa yksi tai useampi henkilö palkasta tekee työtä toisen lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena, ja se on tämän säännöksensä johdosta periaatteellisesti yleinen, »yleisin» työaikaa säännöstelevä laki, johon verrattuna myöskin lakia kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloista sen laajakantoisuudesta huolimatta on pidettävä erikoislakina. Ne yritykset ja työt, jotka jäävät työaikalain ulkopuolelle, luetellaan lain 1 §:n 2 ja 3 momentissa erikseen, ja niihin kuuluvat yhdeltä puolen sellaiset, jotka ovat jonkin erikoislain alaisia, toiselta ne, jotka joko työaikalaisissa tai jossakin erikoislaissa, sen alaan kuuluvina, on työaikarajoituksista vapautettu.

Vaikka edellä kosketeltu uuden työaikalain periaatteellinen kanta sisältääkin lain soveltajalle tärkeän ja selvän tulkintaohjeen, ei se kuitenkaan tiedä sanottavaa asiallista muutosta aikaisempaan lainsäädäntöön.

Viimeksi mainittu koski tosiasiallisesti suurin piirtein samoja yrityksiä ja töitä kuin uusikin. Työaikalaisissa on nimittäin sen ja ja muiden työaikaa rajoittavien lakien ulkopuolelle jäävät yritykset ja työt lueteltu siten, että ne käyvät jotakuinkin yksiin niiden kanssa, jotka aikaisemminkin olivat näiden rajoitusten ulkopuolella. Tosin on tehty eräitä sellaisia muutoksia kuin että puutavaran ajo, joka aikaisempien säännösten mukaan oli työaikarajoituksista vapautettu, nyt on niistä vapaa ainoastan ns. ensimmäisen kuljetuksen osalta, ts. vain mikäli tulee kuljetukseen metsästä uitto-, jalostus- tai jakelupaikkaan taikka pysyväiseen varastoimispaikkaan tahi paikkaan, josta tavara kuormataan moottoriajoneuvoon, alukseen tai rautatievaunuun. Mutta näiden muutosten merkitys on kauttaaltaan toisarvoinen.

Periaatteellisesti samalla kannalla ovat uusi ja aikaisempi lainsäädäntö siinä, että ratkaisevana siihen kysymykseen nähden, onko jotakin työaikaa rajoittavaa lakia sovellettava ja myönteisessä tapauksessa mitä niistä, ei yleensä ole itse *työn* laatu, vaan sen *yrityksen* laatu, jossa työtä tehdään. Tämä periaate lausutaan nimenomaan työaikalain 1 §:n 1 momentissa (»Tämän lain alainen on liike, laitos ja yritys» j.n.e.) sekä kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloja koskevan lain 1 §:n 1 momentissa (»Tämän lain alaisia ovat kauppaliikkeet ja toimistot ynnä niihin verrattavat yritykset» jne.), ja se käy selvästi ilmi myös aikaisempien lakien vastaavista säännöksistä samoin kuin edellä mainituista erikoislaeistakin. Sanottu periaate ei kuitenkaan ole poikkeukseton. Tärkein poikkeus on se, että niidenkin yritysten toimistot, jotka eivät muutoin ole kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloista annetun lain alaisia, ovat tämän lain alaisia. Muut poikkeukset ovat enimmäkseen suhteellisen vähäisiä, eikä niitä ole syytä tämän esityksen puitteissa käsitellä. Erästä niistä kosketellaan kuitenkin tuonnempana. Itse periaatteesta johtuu, että samanlaisissa oloissa samanlaista työtä tekeviin työntekijöihin joudutaan melko laajalti soveltamaan eri lakeja riippuen siitä, minkä lain alaisessa yrityksessä työ tehdään. Tämä koskee nimenomaan työaikalain sekä kauppaliikkeistä ja toimistoista annetun lain alaisia yrityksiä. Niissä erittäinkin sellaiset suuret työntekijäryhmät kuin varasto- ja kuljetustyöntekijät joutuvat yrityksen laadusta riippuen erilaiseen asemaan, vaikka heidän työssään ei mitään tällaista

Vuoden 1946 työaikalainsäädäntö

erotusta puoltavaa erilaisuutta olekaan. Sivumennen mainittakoon, että tämä erilaisuus kaikkine seuraamuksineen ei rajoitu ainoastaan työaika koskevien säännösten piiriin, vaan ulottuu mm. niihin säännöksiin, joiden mukaan vuosiloma määräytyy.

Jotta liike, laitos tai yritys olisi työaikalain alainen, vaaditaan lain 1 §:n 1 momentin mukaan, että siinä yksi tai useampi henkilö *palkasta* tekee työtä toisen lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena, ts. on työsuhteessa viimeksi mainittuun. Jos jossakin yrityksessä tehdään yksinomaan palkatonta työtä, ei se, vaikka laatunsa perusteella kuuluisikin työaikalain alaan, ole tämän alainen, vaan se jää työaikasäännöstelyn ulkopuolelle. Mutta jos yrityksessä on vaikkapa vain yksikin palkattu työntekijä, on yritys kokonaisuudessaan työaikalain alainen.

Viimeksi kosketeltua vaatimusta ei ole kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloja koskevassa laissa, joten se seikka, että yrityksessä tehdään yksinomaan palkatonta työtä, ei vapauta sitä tämän lain alaisuudesta. Molempien lakien välisen erotuksen ymmärrettävistä syistä sinänsäkin vähäistä merkitystä vähentää kuitenkin vielä se, että edellytyksenä, jotta kauppaliike tai toimisto tahi niihin verrattava yritys olisi niiden työoloja koskevan lain alainen, on lain 1 §:n 1 momentin mukaan se, että siinä työntekijöinä käytetään muita kuin työnantajan puolisoa ja omia lapsia, ja että työaikalain 1 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan tämän lain alaisuudesta taas on vapautettu liike, laitos ja yritys, jossa ei ole muita työntekijöitä kuin työnantajan taloudessa vakinaisesti eläviä, hänelle tai hänen aviopuolisolleen suoraan takenevassa tai etenevässä polvessa sukua oleva henkilö tai hänen ottolapsensa, ottovanhempansa tahi jonkun näistä puoliso. Mainittakoon, että leipomotyölaissa ei ole mitään tällaisia rajoituksia, eikä sen alaisuudesta siis vapauta paremmin työaikalain kuin kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloja koskevan lain mukaan tällaisen vapautuksen edellä lausutuin tavoin perustava syy.

Uudessa työaikalainsäädännössä, kuten aikaisemmassakin, erotetaan toisistaan itsekunkin lain *alaiset* yritykset ja ne työntekijät, tietenkin näissä yrityksissä työskentelevät, joihin lakia on *sovellettava*. Työaikalakia on sen 2 §:n 1 momentin mukaan sovellettava kahdeksantoista vuotta

täyttäneisiin työntekijöihin sekä nuorempiinkin, mikäli heidän työajastaan ja käyttämisestään työaikalaissa tarkoitettuun työhön ei ole erikseen, so. laissa lasten ja nuorten henkilöiden käyttämisestä ammattityöhön, säädetty. Vastaavaa säännöstä ei ole kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloja koskevassa laissa. Tämä johtuu siitä, että kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloista 24. 10. 1919 annetun lain lapsia ja nuoria henkilöitä koskevat, sen 4, 5 ja 14 §:ään sisältyvät säännökset ovat jääneet edelleenkin voimaan ja että kaikki tällaisten henkilöiden työtä tarkoittavat säännökset on suunniteltu uudistettavaksi yhtenäisellä lailla.

Työaikalakia on sen 2 §:n 2 momentin mukaan sovellettava myös työntekijöihin, jotka yhteisesti, työkuntana, ovat sitoutuneet työnantajan johdon ja valvonnan alaisena tekemään jonkin työn, sekä heidän työnantajan suostumuksella avuksensa työhön ottamiaan työntekijöitä. Tämän vuosilomalainsäädännöstä peräisin olevan säännöksen tulkinta saattaa tuottaa vaikeuksia. Voi nimittäin olla vaikeata ratkaista, onko jossakin tapauksessa kysymyksessä sellainen urakkatyö, jota tehdään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, vaiko työurakka, jossa urakoitsijat ovat itsenäisiä yrittäjiä ja urakan antajan johto ja valvonta rajoittuu enintään siihen, että hänen määräämäänsä suunnitelmaa, piirustuksia tms. noudatetaan eikä hänen ehkä hankkimiaan ja omistamiaan raaka-aineita ja muita työtarvikkeita, työaseita tai muuta hänen omaisuuttaan väärinkäytetä eikä turmella, mutta urakoitsijat muuten tekevät työnsä täysin itsenäisesti ja vastaavat vain sen lopullisesta tuloksesta. Edelleen voidaan kysyä, onko työaikalakia sovellettava, jos työkunta itse tosin on sellainen kuin työaikalaissa tarkoitetaan, mutta se on ilman työnantajan suostumusta ottanut avukseen työntekijöitä.

Asiaa arvosteltaessa on lähdettävä siitä, että työaikalain 2 §:n 2 momentti ei sisällä mitään varsinaista työntekijäkäsitteen laajennusta, vaan ainoastaan sellaisen selvennyksen, jonka tulkintakin olisi voinut aikaansaada. Työntekijä on sekä työaikalain 1 §:n 1 momentin että 2 §:n 2 momentin mukaan henkilö, joka palkasta tekee työtä toisen, työnantajan, lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Myöskin työkunnan jäsenten ja työnantajan kesken tulee sentähden, jotta työaikalakia olisi sovellettava, olla voimassa työsopimussuhde. Tällainen suhde taas edellyttää mm. työn henkilökohtaista suoritusta työntekijän puolelta. Työsopimuksesta johtuvia oikeuksia ei työsopimuslain 10 §:n mukaan, siinä mainituin

poikkeuksin, joista tässä ei ole kysymys, saa ilman sopimuspuolen suostumusta siirtää toiselle. Jos siis edellytetään, että työkunta sopimuksen mukaan saa ilman urakan antajan nimenomaista tai hiljaista suostumusta ottaa avuksensa työntekijöitä, ts. teettä työn kokonaan tai osaksi vierailla ja siten siirtää toisille sopimukseen perustuvia velvollisuuksiaan, puuttuvat työsopimuksen tunnusmerkit sekä työaikalain 2 §:n 2 momentissa säädetty edellytykset. Jos taas työkunta, vaikka sillä sopimuksen mukaan ei olisi ollut siihen oikeutta, on ilman työnantajan suostumusta ottanut apulaisia ja teettänyt urakkaan kuuluvaa työtä näillä, ei tämä seikka muuta työnantajan ja työkunnan jäsenten välistä suhdetta muuksi, vaan se tietää ainoastaan sitä, että työntekijät ovat rikkoneet työsopimuslain 10 §:ää vastaan. Tällöin he ovat itse kaikin puolin työnantajan asemassa apulaisiinsa nähden.

Työntekijäin tapaturmavakuutuslainsäädäntöä sovellettaessa on työntekijän käsitettä pyritty tulkitsemaan laajentavasti sikäli, että taloudellisesti ja sosiaalisesti heikossa asemassa oleva henkilö on katsottu työntekijäksi mainitun lainsäädännön mielessä, vaikka muuten vastaavassa asemassa olevaa ei ole sellaisena pidettykään. Tämä onkin ymmärrettävissä työntekijäin tapaturmavakuutuslainsäädännön tarkoituksen kannalta. Sehän on nimittäin taloudellisesti heikossa asemassa olevien, palkkatyöllä itseään elättävien henkilöiden suojaaminen työssä sattuvan tapaturman taloudellisilta seurauksilta. Tätä tarkoitusta korostaa erityisesti se, että työn johdossa tai valvonnassa toimivia työntekijöitä, joiden työansio ylittää tietyn rajan, ei tarvitse työnantajan toimesta vakuuttaa tapaturman varalta, vaikka he riidattomasti ovat työsuhteessa tähän. Kun työaikalainsäädännön tarkoituksena taas on suojella työnantajasta mm. työaikaan nähden riippuvaista työntekijää liian pitkältä tai epäterveellisesti sijoitetulta työajalta sekä varata hänelle riittävästi aikaa myös lepoa ja virkistystä varten, niin on ilmeistä, että ne syyt, jotka ovat johtaneet työntekijäin tapaturmavakuutuslain laajentavaan tulkintaan, eivät riitä perustelemaan työaikalain laajentavaa tulkintaa vastaavissa tapauksissa, vaan on tässä lähdettävä viimeksi mainitun lain tarkoituksesta sekä pyrittävä tulkinnalla edistämään juuri sen saavuttamista. Jos urakan antajalla sopimuksen mukaan ei ole edes oikeutta, saatikka tosiasiallista mahdollisuutta määrätä työajasta ja valvoa sen noudattamista, vaan urakoitsijat itse saavat

vapaasti määrätä työ- ja lepoaikansa, ei työaikalakia ole sovellettava eikä sen tarkoitus sitä liioin vaadi. Edellä lausutusta on jo käynyt ilmi, ettei sillä seikalla, ovatko urakoitsijat tosiasiallisesti teettäneet työn tai osan siitä ottamallaan apulaisilla tai ylimalkaan muilla, sinänsä ole ratkaisevaa merkitystä, vaan asia riippuu siitä, onko näin tapahtunut sopimuksen mukaisesti vaiko vastoin sitä, taikka urakan antajan suostumuksella vaiko ilman sitä.

Kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloja koskevassa laissa ei ole työ-kuntia koskevaa säännöstä. Siitä, mitä edellä on lausuttu vastaavan säännöksen luonteesta ja merkityksestä työaikalaisissa, johtuu kuitenkin, että mitään asiallista eroa molempien lakien kesken ei kysymyksessä olevassa kohdassa ole.

Asetuksella määrätään työaikalain 3 §:n 2 momentin mukaan, kehen valtion, kunnan ja muun julkisen yhteisön, paitsi seurakunnan, viran ja toimen haltijoihin mainittua lakia on sovellettava. Kun julkiset virastot kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloista annetun lain 1 §:n 2 momentin johdosta kuuluvat tämän lain alaan ja ovat siinä vapautetut työaika-ajoituksista, voi sanottu määräys koskea vain niitä viran ja toimen haltijoita, jotka eivät kuulu mihinkään virastoon (vrt. A. työaikalain soveltamisesta julkisten yhteisöjen viran ja toimen haltijoihin 30. 12. 1946, 3 §).

Työaikalaki sekä laki kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloista ovat itse työaikaan nähden sikäli yhtäpitävät, että ensiksi mainitun lain 5 §:ssä olevan pääsäännön sekä viimeksi mainitun lain 4 §:n mukaan säännöllinen työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja neljäkymmentäseitsemän tuntia viikossa ja että vuorokautista työaikaa voidaan joinakin viikon päivinä pitentää enintään yhdellä tunnilla eli yhdeksään tuntiin, jos sitä toisina saman viikon päiviä vastaavasti lyhennetään, niin että sallittua viikkotuntien lukua ei ylitetä. Kun työaikalain kysymyksessä olevassa kohdassa puhutaan »määrätyistä viikon päivistä», on tämä käsitettävä niin, että pitennysten tulee olla etukäteen tiedossa, eikä työnantaja saa yksipuolisesti kulloinkin sattuvan tarpeen mukaan työpäivää säädetyissä rajoissakaan pitentää ja lyhentää. Tätä tulkintaa tukee

osaltaan myös työaikalain 20 §:n 1 momentin säännös, jonka mukaan työnantajan on, milloin se työn laatuun nähden on mahdollista, jokaista työpaikkaa varten laadittava työtuntijärjestelmä, jossa mainitaan mm. aika, milloin työ alkaa ja päättyy. Vastaavanlainen säännös »työtuntiluettelosta» on myös kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloja koskevan lain 11 §:n 1 momentissa, ja vaikka sen 4 §:n sanamuoto ei olekaan yhtä selvä kuin työaikalain 5 §:n, ei sitä voitane puheena olevassa kohdassa käsittää toisin kuin viimeksi mainittua. Kummankaan lain ei kuitenkaan voida katsoa estävän kysymyksessä olevaa järjestelyä tilapäisestikään, jos työntekijä siihen suostuu, ja voitane tällainen suostumus pätevästi antaa myös etukäteen työ- tai työehtosopimuksessa. Kysymyksenalaisena on sitävästoin pidettävä, oikeuttaako siihen pelkkä merkintä työtuntijärjestelmässä siitä, että pitennys voidaan laissa säädetyissä rajoissa toimeenpanna. Järjestelyn rajoittamista samaan viikkoon koskeva säännös taas on ehdoton, eikä siitä siis voida työntekijän suostumuksellakaan poiketa.

Edellä mainituin tavoin määrätyistä vuorokautisesta ja viikottaisesta säännöllisestä työajasta ei kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloja koskevan lain alaisissa yrityksissä ja töissä saa poiketa. Työaikalain alaisiin yrityksiin ja töihin nähden niistä on kaksi tärkeätä ja laajakantoista poikkeusta. Nämä koskevat ns. periodityötä ja keskeytymätöntä työtä. Lain 6 §:n 1 momentin mukaan siinä luetelluissa tapauksissa säännöllistä työaikaa ei ole rajoitettu vuorokautta eikä edes viikkoakaan kohti, vaan ainoastaan siten, että se saa kolmen peräkkäisen viikon aikana olla yhteensä enintään sataneljäkymmentäyksi tuntia. Työajan sijoittamista rajoittavat kuitenkin sen ohella säännökset yötyöstä ja viikkolevosta. Pykälän 2 momentin mukaan työneuvosto voi hakemuksesta antaa luvan tällaiseen työajan järjestelyyn muulloinkin, milloin se havaitaan välttämättömäksi. Keskeytymättömässä työssä, sellaisessa, jota sen teknillisen laadun vuoksi on tehtävä vuorokaudet umpeensa kaikkina viikon päivinä, saa säännöllinen työaika jo työaikalain 5 §:n mukaan olla kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja neljäkymmentäkahdeksan tuntia viikossa sekä työneuvoston luvalla sataneljäkymmentäneljä tuntia kolme peräkkäistä viikkoa käsittävänä ajanjaksona ilman vuorokauteen tai viikkoon kohdistuvia rajoituksia. Vanhemman lain mukaan mahdollisuus tällaisiin työajan järjestelyihin oli jonkin verran laajempi.

Kun työaikalain 6 §:n 1 momentin mukaan ns. perioditöihin kuuluu myös henkilön ja tavarankuljetusliikkeissä liikenteen palveluksessa olevien työntekijäin työ, mutta periodityön käyttäminen ei kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloja koskevan lain alaisissa yrityksissä ole sallittu, aiheutuu tästä viimeksi mainittujen yritysten kuljetustöissä suurta hankaluutta, mikä on pakottanut eräissä tapauksissa uskomaan kuljetustyöt erityisille kuljetusliikkeille, toisissa perustamaan erillisiä tällaisia liikkeitä varsinkin suurliikkeiden kuljetuksia varten. Työneuvoston eräässä tapauksessa antaman päätöksen mukaan ei erityisen osaston järjestäminen kauppaliikkeeseen sen kuljetuksia varten ole riittävä, jotta periodityötä koskevaa säännöstä voitaisiin soveltaa, vaan tällainen osasto on saman lain alainen kuin itse pääyritys.¹

Viimeksi viitatus lainkohdan mukaan tavarankuormaus alukseen tai rautatievaunuun ja purkaminen niistä ei ole työaikalain alainen. Tästä säännöksestä johtuen mainitut työt kuitenkin kuuluvat työaikalain alaan ja ovat poikkeuksena siitä periaatteesta, että siihen nähden, onko jotakin työaikaa rajoittavaa lakia sovellettava ja mitä niistä, on määräävänä yrityksen eikä työn laatu. Alusten lastauksesta ja purkauksesta huolehtivat yleensä ahtausliikkeet, jotka ovat työaikalain alaisia. Sitävastoin huolintaliikkeet, joiden tehtäviin kuuluu mm. tavarankuormaus rautatievaunuihin ja purkaus niistä satamissa, on yleisen luonteensa perusteella luettu kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloja koskevan lain alaisiin. Viimeksi mainituista töistä huolehtivat lisäksi useat kauppaliikkeet kukin omalta kohdaltaan. Mutta riippumatta siitä, minkälaisen yrityksen lukuun kysymyksessä olevia kuormaus- ja purkaustöitä suoritetaan, ne kuuluvat työaikalain alaan ja on niihin sovellettava periodityötä koskevaa säännöstä.

Työikalakia ei sen 3 §:n 1 momentin mukaan ole sovellettava sellaiseen työn johdossa tai valvonnassa olevaan työntekijään, joka ei osallistu tai ainoastaan tilapäisesti osallistuu johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijäin työhön. Vastaavaa säännöstä ei ole kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloja koskevassa laissa. Tätä lakia on sentähden sen alaisissa yrityksissä sovellettava myös työn johdossa tai valvonnassa oleviin työn-

¹ Työneuvoston päätös 13. 2. 1947 kysymyksestä, minkä lain alaiseksi on katsottava Osuusliike Elannon r.l. kuljetustyöntekijät.

tekijöihin, vaikkapa he eivät osallistuisikaan johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijäin työhön, ellei heidän työnsä jossakin tapauksessa ole sellaista, että siihen on yleisestä säännöstä poiketen sovellettava työaikalakia. Mainitusta erotuksesta johtuu, että esim. rakennusliikkeen palveluksessa oleva rakennustyön johtaja on työaikarajoitusten ulkopuolella, mutta näitä on sovellettava saman liikkeen toimistossa oleviin konttori- ja osastopäällikköihin, jotka kuitenkin voivat olla johtavassa asemassa rakennustyön johtajiin nähden. Sama epäjohdonmukaisuus koskee kaikkien teollisuuslaitosten työnjohtajia verrattuina heitä huomattavasti vastuunalaisemmassa ja itsenäisemmässä asemassa oleviinkin toimistotyöntekijöihin. Kysyä voidaan, onko huolintaliikkeiden palveluksessa oleviin huolintatyönjohtajiin sovellettava kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloja koskevaa lakia, jonka alaisissa yrityksissä he tekevät työnsä, vai onko heidän työnsä katsottava työaikalain alaan kuuluvaksi. On selvää, että ahtaustyön johdossa olevat satamatyönjohtajat, jotka tekevät työnsä työaikalain alaisissa ahtausliikkeissä, on tämän lain 3 §:n 1 momentissa työaikarajoituksista vapautettu. Kun huolintatyönjohtajat yleensä pääasiallisena tehtävänänsä johtavat ja valvovat tavarankuormausta rautatievaunuihin ja purkausta niistä, ja tämä työ, kuten edellä on osoitettu, yrityksen laadusta riippumatta on työaikalain alainen, voitaneen, vaikkakin ehkä jonkin verran epäillen, olla sitä mieltä, että myös huolintatyönjohtajien työ on katsottava työaikalain alaan kuuluvaksi ja siinä työaikarajoituksista vapautetuksi. Tällaista tulosta puoltaa sekin, että satama- ja huolintatyönjohtajat tekevät samanasteista ja jotakuinkin samanlaista työtä sekä samanlaisissa olosuhteissa, eikä se varsin erilainen asema, johon he joutuisivat, jos päinvastainen tulkinta hyväksyttäisiin, olisi mitenkään perusteltavissa.

Säännöllistä työaikaa voidaan työaikalain, kuten sitä vastaavien aikaisempien säännöstenkin mukaan oli asianlaita, ylittää teettämällä, paitsi varsinaista ylityötä, myös ns. *hätätyötä*. Tällainen työ on työaikalain 12 §:n 1 momentin mukaan kysymyksessä, »kun luonnontapahtuma, tapaturma tai muu seikka, jota ei ole voitu ennakolta tietää, on aiheuttanut keskeytyksen liikkeen, laitoksen tai yrityksen säännöllisessä toiminnassa tahi vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen taikka hengen, terveyden tai omaisuuden joutumiseen vaaranalaiseksi», ja mainitunlainen

syy vaatii säännöllisen työajan ylittämistä. Häätötyötä ei lueta ylityöksi eikä siihen käytetty aika siis vähennä laissa sallittua ylityötuntien määrää, vaikka hätätö korotettuun palkkaan nähden onkin samassa asemassa kuin varsinainen ylityö. Kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloja koskeva laki ei ollenkaan tunne hätätötyötä, jotavastoin siinä, oikeuden ylityön teettämiseen ollessa, päinvastoin kuin työaikalaisissa, rajoitettu ainoastaan lain 5 §:ssä erikseen lueteltuihin tapauksiin, viimeksi mainittu työ sallitaan eräissä tapauksissa, joissa hätätötyötä työaikalain mukaan voitaisiin teettää, nimittäin tavarantoiminnan pilaantumisen ehkäisemiseksi ja omaisuutta uhkaavan vaaran torjumiseksi. Mutta tällainenkin hätätötyön luontoinen työ on ensiksi mainitun lain mukaan ylityötä, ja siihen käytetty aika vähennetään sentähden sallitusta ylityötuntien lukumäärästä. Erotus molempien lakien välillä tulee sitäkin suuremmaksi, kun otetaan huomioon, että työaikalain alaisessa työssä voidaan erityisellä luvalla ylityötä teettää aina 150 tuntia vuodessa yli laissa sallittujen 200 tunnin, mutta kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloja koskevan lain mukaan ei sen alaisiin töihin nähden tällaista mahdollisuutta ole. Viimeksi mainitun lain mukaan mahdollisuus teettää työtä pisimmän sallitun säännöllisen työajan lisäksi on siis kahdella tavalla supistettu ahtaampiin rajoihin kuin työaikalain mukaan.

Työaikalaisissa säädetty työajan rajoitukset eivät koske ainoastaan pisintä sallittua vuorokautista työaika, vaan myös sitä vuorokauden aikaa, jolloin työtä on lupa teettää. Työ, joka tehdään kello kahdenkymmenen ja kuuden välisenä aikana, on lain 13 §:n mukaan yötyötä, ja sitä saa teettää vain laissa nimenomaan luetelluissa tapauksissa tai milloin työneuvosto on hakemuksesta antanut siihen luvan. Kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloja koskeva laki ei tunne erityistä yötyötä, eikä siinä ole rajoitettu työajan sijoittamista vuorokauden eri osiin. Säännöllisen työajan sijoittamiseen vaikuttavat kuitenkin tosiasiallisesti tällaisen rajoituksen tavoin 2. 8. 1946 kauppaliikkeiden ja liiketoimistojen aukioloajasta annetussa laissa olevat säännökset. Niiden mukaan ei tämän lain alaista liikettä tai liiketoimistoa eräin poikkeuksin saa pitää avoinna ennen kello kahdeksaa eikä jälkeen kello kahdeksantoista. Kun pääasiallinen työ tällaisissa yrityksissä tehdään sinä aikana, jolloin liike on yleisölle avoinna, eivät erityiset rajoitukset yötyöhön nähden ole olleet tarpeen.

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä, jota työaika-laissa sanotaan sunnuntaityöksi, on tämän lain alaisissa yrityksissä ja töissä lain 18 §:n 1 momentin mukaan maksettava kaksinkertainen palkka. Jos sellainen työ on samalla yli- tai hätätyötä, tulee vielä lisäksi tällaisesta työstä suoritettava korotus, joka kuitenkin lasketaan yksinkertaisen, so. säännöllisenä työaikana arkipäivänä tehdystä työstä suoritettavan palkan perusteella. Kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloja koskevan lain 8 §:n 3 momentin mukaan taas tämän lain alaisessa yrityksessä säännöllisenä työaikana sunnuntaina tehty työ on korvattava sen aikaa kaksinkertaisesti vastaavalla yhdenjaksoisella vapaudella muuna viikon päivänä, kuitenkin siten, että jos näin laskettu vapaa-aika olisi pitempi kuin sen päivän säännöllinen työaika, jona vapaus annetaan, sen yli menevä aika on korvattava sitä vastaavalla, so. säännöllisestä työstä arkipäivänä maksettavalla, palkalla. Viimeksi mainitulla säännöksellä on tarkoitettu vakuuttaa työntekijälle viikkolepo, ja näin on ollut meneteltävä sentähden, että laissa ei ole säännöstä, joka vastaisi työaikalain 15 §:n 1 momentin säännöstä siitä, että sunnuntailepoa vastaava vapaus on, milloin sunnuntaina on tehtävä työtä, annettava muuna viikon päivänä. Kun työaika-laissa on sunnuntaina ja muuna kirkollisena juhlapäivänä tehty työ rinnastettu keskenään, niin sitävastoin kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloista annetun lain viimeksi viitattu kohta koskee vain työtä sunnuntaina, mutta ei muuna kirkollisena juhlapäivänä. Tämän lain 6 §:n 1 momentissa on tosin säädetty, että sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä näiden kanssa rinnastettuina itsenäisyys- ja vapunpäivinä tehdystä ylityöstä on maksettava kaksinkertainen palkka samalla tavalla korotettuna kuin vastaavassa tapauksessa työaikalain mukaan, mutta säännöstä siitä, miten säännöllisenä työaikana muuna kirkollisena juhlapäivänä kuin sunnuntaina sekä itsenäisyys- ja vapunpäivinä tehty työ on korvattava, ei laissa ole. Tämä puute on kuitenkin ilmeinen huomaamattomuus. Kysymyksessä olevaa työtä ei ole tarkoitettu eikä lain kannalta tarpeen korvata sillä tavoin kuin säännöllisenä työaikana sunnuntaina tehty työ, so. kaksinkertaisella vapaudella muuna viikon päivänä, vaan kaksinkertaisella palkalla. Että yksinkertaisesta palkkaa ei tällöin ole lain mukaan katsottava riittäväksi, käy ilmi juuri mainitusta, ylityön korvaamista koskevasta säännöksestä.²

² Näin myös työneuvosto 14. 8. 1947 Liiketyönantajain Keskusliiton pyynnöstä antamassaan lausunnossa.

Lopuksi mainittakoon, että työaikalain 19 §:n mukaan oikeus ylityöstä ja hätätyöstä sekä sunnuntaityöstä säädettyyn korotettuun palkkaan on rauennut, jollei kannetta siitä ole nostettu vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin sellainen oikeus syntyi, so. jonka aikana kysymyksessä oleva työ tehtiin. Tämä varsin tarpeellinen muutos aikaisempaan lainsäädäntöön, jonka mukaan sanottuun oikeuteen nähden oli voimassa vain yleinen vanhentumisaika, rajoittuu kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloista annetun lain 12 §:n mukaan tämän lain alaisissa töissä ainoastaan ylityökorvaukseen eikä ulotu siihen korotettuun palkkaan, joka edellä lausutun mukaan on maksettava säännöllisenä työaikana ns. arki-pyhänä taikka itsenäisyys- tai vapunpäivänä tehdystä työstä. Tätäkin erilaisuutta, jota tuskin voidaan tulkinnan avulla korjata, on pidettävä huomattomuudesta johtuneena. Kysymyksenalaisena voidaan myös pitää, onko ollut tarpeellista ulottaa lyhyempi vanhentumisaika korotettuun palkkaan kokonaisuudessaan, vai eikö olisi ollut asianmukaisempaa rajoittaa se vain itse korotukseen.
