

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työaikalain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työaikalain säännöstä, jossa säädetään mahdollisuudesta poiketa työehtosopimuksella lain muutoin pakottavista säännöksistä ja työaikaerikkomuksia koskevaan säännökseen ehdotetaan lisättäväksi hätätyösäännöksen rikkominen.

Esityksen mukaan valtakunnallisella työ- ja virkaehtosopimuksella sallittaisiin poikettavan lain yleissäännöksen mukaisesta säännöllisestä työajasta ja vuorokausilevosta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Ehdotetulla muutoksella mahdollistettaisiin sekä vuorokautisesta että viikoittaisesta säännöllisestä työajasta poikkeaminen. Esityksen tavoitteena on saada säännös vastaamaan sisällöltään aiemmin voimassa olleen työaikalain sisältöä.

Toiseksi ehdotetaan, että työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudestaan rikkoo hätätyön teettämiseksi säädettyjä rajoja, olisi tuomittava työaikaerikkomuksesta sakkoon. Lisäksi poikkeuslupaa koskevaan säännökseen momenttiviittaus ehdotetaan korjattavaksi.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
1.1 Tausta	3
1.2 Valmistelu	3
2 Nykytila ja sen arviointi.....	4
3 Tavoitteet	5
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	6
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	6
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	6
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	7
6 Lausuntopalaute.....	8
7 Voimaantulo	8
8 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys	8
LAKIEHDOTUS	10
työaikalain muuttamisesta.....	10
LIITE	12
RINNAKKAISTEKSTIT	12
työaikalain muuttamisesta.....	12

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Voimassa olevan työaikalain (872/2019) 34 §:n 5 momentin sanamuodon mukaisesti valtakunnallisella työ- ja virkaehtosopimuksella saadaan poiketa 5 §:ssä säädetyistä vuorokautisen työajan rajoituksista ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevasta säännöksestä työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön.

Aiemmassa työaikalaisissa (605/1996) poikkeuksia ei ollut rajoitettu koskemaan vain vuorokautisen työajan rajoituksia. Aiemman työaikalain voimassa ollessa valtakunnallisella työehtosopimuksella olikin sovittu mahdollisuudesta poiketa sekä vuorokautisesta että viikoittaisesta säännöllisestä työajasta kuntien pelastuslaitoksen henkilöstön työssä.

Toisaalta joissakin kunnissa poikkeuksellisen säännöllisen työajan järjestelyt on pelastustöissä järjestetty poikkeusluvalla. Lounais-Suomen aluehallintovirasto myöntää näitä lupia, jos se arvioi sen tarpeelliseksi ja jos työsuojelunäkökohdat täyttyvät.

Tarkoituksena on palauttaa aiemman työaikalain aikainen oikeustila. Tästä syystä työaikalakiin ehdotetaan muutettavaksi säännös mahdollisuudesta poiketa lain 5 §:n mukaisista vuorokautisen ja viikoittaisen työajan rajoituksista, eikä sallia poikkeamista ainoastaan vuorokautisesta työajan rajoituksesta.

Voimassa olevassa työaikalaisissa ei ole kriminalisoitu hätätyösäännöksen rikkomista. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on todennut tämän puutteen työaikalain muuttamisesta annettuun hallituksen esitykseen HE 86/2019 vp liittyneessä mietinnössään TyVM 4/2019 vp ja kiirehtinyt hallitusta tuomaan eduskunnalle esityksen havaitun puutteen korjaamisesta.

Aiemmassa työaikalaisissa hätätyösäännöksen rikkomisen oli säädetty rangaistavaksi lain 42 §:n 1 momentin yleisellä rangaistussäännöksellä. Säännöksen mukaan ”työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, sopimista, oikeustoimen muotoa, työaikakirjanpitoa tai nähtävänäpitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, on tuomittava työaika rikkomuksesta sakkoon”.

Tarkoituksena on säätää lain 19 §:n vastaisesti teetetty hätätyö rangaistavaksi lisäämällä se työaika rikkomusta koskevaan 44 §:ään.

1.2 Valmistelu

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriössä. Esitysluonnosta on käsitelty työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän alaisessa sääntelyryhmässä, jossa edustettuina ovat työnantaja- ja työntekijäkeskusjärjestöt sekä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

Esitystä on työaikalain 34 §:n muuttamisen osalta käsitelty lisäksi pelastusalan työnantaja- ja työntekijäosapuolten kanssa. Hätätyön rangaistavuuden osalta esitys perustuu eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön yleisperustelujen kirjaukseen.

/ Esitysluonnos on ollut lausunnolla (aika)...

2 Nykytila ja sen arviointi

Voimassa olevan työaikalain 34 §:n 5 momentin mukaan valtakunnallisella työehtosopimuksella saadaan sopia ainoastaan lain 5 §:ssä säädettyjen vuorokautisen työajan rajoitusten estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Momentissa sallitaan myös työaikalain 25 §:n vuorokausilepoa koskevasta säännöksestä poikkeaminen.

Työneuvosto on lausunnossaan TN 1479-20 (annettu 16.4.2020) katsonut, että sovittaessa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta ei ole mahdollista poiketa työaikalain säädetystä viikoittaisesta säännöllisestä työajasta. Lausunnon mukaan säännöksen sanamuodon mukaan valtakunnallisessa työ- ja virkaehtosopimuksessa voidaan sopia toisin vain 5 §:ssä säädetystä vuorokautisesta työajasta ja 25 §:n mukaisesta vuorokausilepoa koskevasta säännöksestä. Näin ollen työaikalain 34 §:n 5 momentissa tarkoitettua sopimisvallan ulkopuolelle jää – sanamuodon mukaista tulkintaa noudattaen – työaikalain 5 §:ssä tarkoitettua viikoittaisesta työajasta poikkeaminen.

Tällä hetkellä voimassa olevissa valtakunnallisissa työehtosopimuksissa ei ole sovittu poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta poikkeamisesta siten, että niissä olisi poikettu työaikalain viikoittaisesta säännöllisestä työajasta. Aiemman työaikalain voimassa ollessa tätä mahdollisuutta on käytetty kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen pelastuslaitosten henkilöstöä koskevissa sopimusmääräyksissä.

Poikkeuksellinen säännöllinen työaika voi työehtosopimuksen sijasta perustua myös poikkeuslupaviranomaisen myöntämään poikkeuslupaun. Tästä säädetään työaikalain 39 §:n 1 momentissa, jonka mukaan aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan 1 kohdan mukaan poiketa 5 §:n mukaista säännöllistä työaikaa ja 25 §:n mukaista vuorokausilepoa koskevasta säännöksestä työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön siten, että työntekijälle 25 §:n mukaisten korvaavien lepoaikojen toteutuminen välittömästi työvuoron jälkeen turvataan. Poikkeusluvalla voidaan sallia yli 40 viikkotuntiin tasoittuva säännöllinen työaika.

Poikkeuslupaun ja toisaalta työ- ja virkaehtosopimukseen perustuvat mahdollisuudet toteuttaa muun muassa pelastusalan työaikajärjestelyt poikkeavat siten toisistaan.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (2003/88/EY, jäljempänä *työaikadirektiivi*) 6 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi a) rajoitetaan viikoittainen työaika laeilla, asetuksilla tai hallinnollisilla määräyksillä tai työehtosopimuksilla taikka työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla ja b) keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, on enintään neljäkymmentäkahdeksan tuntia.

Direktiivin 16 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat määrätä 6 artiklan mukaisen viikoittaisen enimmäistyöajan soveltamiseksi vertailujakson, joka on enintään neljä kuukautta. Direktiivin 19 artiklassa sallitaan kansallisessa lainsäädännössä säätää teknisistä syistä tai työn järjestämisestä koskevista syistä työehtosopimuksin sovitut pidemmät vertailujaksot, kuitenkin enintään 12 kuukautta. Työaikalain 34 §:n 2 momentin 6 kohdan mukaisesti enimmäistyöajan tasoittumiskausi voidaan työehtosopimuksella sopia enintään 12 kuukauteen, jos se on teknisistä tai työn järjestämisestä koskevista syistä tarpeellista.

Nyt ehdotettu lainsäädäntömuutos ei ole ristiriidassa työaikadirektiivin kanssa. Aiemman työaikalain mukaan työaikaerikkomuksesta voitiin tuomita työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työaikalain tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, sopimista oikeustoimen muotoa, työaikaerikkomusta tai nähtävänä pitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä. Rangaistusvastuu kohdistui siten myös hätätyösääntöön.

Voimassa olevan työaikalain 44 § on kirjoitettu toisin. Sen mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 18 §:ssä säädettyä enimmäistyöaikaa, 25-27 §:ssä säädettyjä vähimmäislepoaikoja taikka 30 §:ssä säädettyä työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevia säännöksiä, on tuomittava työaikaerikkomuksesta sakkoon. Hätätyösääntönsä rikkomista ei sen sijaan ole tällä hetkellä nimenomaisesti kriminalisoitu. Jos työnantaja perusteetta teettää hätätyötä ja rikkoo samalla lepoaikoja koskevia säännöksiä, hän syyllistyy työaikaerikkomukseen. Rikoslain (39/1889) 47 luvun 2 §:n työaikaerikkomusrikos voi puolestaan tulla sovellettavaksi, jos työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta työnantaja tai tämän edustaja tahallaan tai törkeästi huolimattomuudestaan edelleen jatkaa työaikalain säännösten rikkomista. Oikeuskäytännössä on tulkittu työsuojeluviranomaisen kehotusta, määräystä ja kielloa laajasti siten, ettei asiakirjan tai valvontatoimenpiteen nimellä ole lainkohdan tulkinnan kannalta merkitystä (esim. Etelä-Karjan käräjäoikeuden tuomio R17/133, annettu 24.3.2017).

Hätätyön teettämisen edellytyksistä säädetään työaikalain 19 §:ssä. Hätätyö on säännöllisen työajan ulkopuolella ennalta arvaamattomien syiden johdosta poikkeuksellisissa tilanteissa tehtävää työtä. Hätätyötä voidaan teettää, kun äkillinen, ennakoimaton syy keskeyttää työnantajan säännöllisen toiminnan tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen taikka hengen, omaisuuden tai terveyden vaarantumiseen. Hätätyölle on tunnusomaista, ettei sitä voida siirtää tehtäväksi myöhemmän ajankohtana. Hätätyö oikeuttaa poikkeamaan muun muassa ylityön enimmäismääristä sekä yötyötä, päivittäistä, vuorokautista ja viikoittaista lepoaikaa koskevista säännöksistä. Hätätyön teettäminen edellyttää työsuojeluviranomaiselle tehtävää ilmoitusta hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta.

Työaikadirektiivi muodostaa keskeiset reunaehdot kansalliselle sääntelylle.

Työaikadirektiivin 3, 4, 5, 8 ja 16 artiklasta poikkeaminen on mahdollista niin sanotun työsuojelun puitedirektiivin (direktiivi 89/391/ETY, työturvallisuutta ja työterveyttä koskeva puitedirektiivi) 5 artiklan 4 kohdassa tarkoitetuissa olosuhteissa. Kyseisessä kohdassa on kysymys tapahtumista, jotka johtuvat epätavallisista tai ennalta arvaamattomista olosuhteista, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, tai poikkeuksellisista tapahtumista, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varoimenpiteistä. Työaikadirektiivissä ei oteta kantaa rangaistavuuteen, jos työnantaja tai tämän edustaja tahallisesti tai törkeästi huolimattomuudesta laiminlöisi direktiivin noudattamisen.

Jotta hätätyötä ei teetetäisi perusteettomasti, ehdotetaan, että työaikalain 44 §:ssä kriminalisoidaisiin myös hätätyösääntönsä rikkomisen.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on sallia työaikalain 34 §:n 5 momentin mukaan valtakunnallisella työ- ja virkaehtosopimuksella sopiminen lain 5 §:ssä säädettyjen työajan rajoitusten estämättä työssä, jossa varsinaista työsuoritusta on vain osa työajasta. Esityksen tarkoituksena on palauttaa aiemman työaikalain voimassa ollessa vallinnut tilanne.

Aiemman työaikalain voimassa ollessa kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen osapuolet ovat voineet sopia työaikalaisissa säädetystä viikoittaisesta työajasta poikkeamisesta pelastustoi- mialalla, jossa varsinaista työsuoritusta on vain osa työajasta. Työ- ja elinkeinoministeriön saa- man tiedon mukaan alan toimijat ovat pitäneet tarkoituksenmukaisena järjestelyä, jossa 24 tun- nin työvuoroa seuraa kolme vapaapäivää ja työaika tasoittuu keskimäärin 42 viikkotuntiin. Kun työtä tehdään vain osa työajasta, on henkilöiden työstä palautumisen ja työssä jaksamisen kan- nalta nähty tarkoituksenmukaiseksi järjestää työvuorot niin, että viikoittainen työaika voi olla yli 40 tuntia. Tällä lainsäädäntömuutoksella halutaan mahdollistaa alalla hyväksi havaittuja jär- jestelyjä.

Esityksen tavoitteena on saattaa hätätyösäännöksen rikkominen rangaistavaksi. Ehdotuksen mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallisesti tai törkeästi huolimattomuudesta rikkoo työaikalain 19 §:n hätätyösäännöstä, voitaisiin tuomita työaika rikkomuksesta.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan poistettavaksi työaikalain 34 §:n 5 momentista sana vuorokautinen. Tar- koituksena on, että jatkossa säännös kattaisi työaikalain 5 §:stä poikkeamisen koskien sekä vii- koittaista että vuorokautista työaika. Ilman tällaista muutosta valtakunnallisella työehtosopi- muksella voidaan poiketa ainoastaan 5 §:ssä säädetystä vuorokautisesta työajasta, mutta ei vii- koittaisesta työajasta. Kysymys on valtakunnallisella virka- ja työehtosopimuksella sovittavasta asiasta.

Toiseksi esityksessä ehdotetaan lisättäväksi työaikalain 44 §:n 1 momenttiin rangaistavaksi te- oksi myös lain 19 §:n hätätyösäännöksen rikkominen. Tarkoituksena on, että lain 19 §:n vastai- sesti teetetystä hätätyöstä tai hätätyöilmoituksen tekemättä jättämisestä voitaisiin rangaista työnantajaa tai tämän edustajaa työaika rikkomuksesta tuomittavalla sakkorangaistuksella. Il- man tällaista säännöstä perusteettomasti teetetystä hätätyöstä tai hätätyöilmoituksen laiminlyö- misestä ei seuraisi rangaistusta työnantajalle tai tämän edustalle. Tällä lisäyksellä pyritään tur- vamaan työsuojelullisia näkökulmia ja estämään hätätyön väärinkäytöksiä.

Kolmanneksi esityksessä ehdotetaan tehtäväksi tekninen korjaus 39 §:n 2 momenttiin sisälty- vään viittaukseen. Lainkohdassa on ollut tarkoitus viitata 36 §:n 2 momenttiin 3 momentin si- jasta.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Työaikalain 34 §:n 5 momentin säännöksen muuttamisessa on kysymys sopimismahdollisuuden lisäämisestä valtakunnallisille virka- ja työehtosopimusosapuolille, jotta valtakunnallisella työ- ja virkaehtosopimuksella on mahdollista sopia tarkoituksenmukaisista työaikajärjestelyistä. Esityksen tarkoituksena on palauttaa aiemman työaikalain aikainen oikeustila. Tarkoituksen- mukaiset työaikajärjestelyt mahdollistavat työntekijöitä jaksamaan ja palautumaan työstä pa- remmin.

Ehdotettu muutos perustuu osapuolten näkemyksiin työn tarkoituksenmukaisesta järjestämi- sestä. Asian valmistelussa on tuotu esille, että ehdotettu muutos vaikuttaisi myönteisesti työn- tekijöiden työturvallisuuteen, terveyteen, työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen.

Vaikutuksia sääntelyllä olisi ainoastaan aloilla, joilla työtä tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällainen ala on esimerkiksi palo- ja pelastustoimi. Taloudelliset vaikutukset toimijoille riippuvat siitä, käyttävätkö valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt nyt ehdotettua sopimismahdollisuutta vai eivät.

Muutoksen myötä työ- ja virkaehtosopimusosapuolilla olisi oikeus sopia myös viikoittaisesta säännöllisestä työajasta poiketen. Tällä hetkellä viikoittaisesta säännöllisestä työajasta poikkeaminen on mahdollista vain Lounais-Suomen aluehallintoviraston myöntämällä poikkeusluvalla. Esityksen myötä poikkeuslupia ei tarvitsisi hakea tilanteissa, joissa osapuolet sopivat asiasta valtakunnallisella työ- ja virkaehtosopimuksella. Tätä kautta muutoksella olisi myönteisiä vaikutuksia viranomaisresurssien käyttöön. Jos ehdotettua muutosta ei toteutettaisi, on työnantaja-osapuolten haettava edelleen lupaa poiketa viikoittaisesta työajasta aluehallintovirastolta tai sen on järjestettävä työaika toisin.

Lain 19 §:n vastaisesti teetetyön rangaistavaksi säätämisen tavoitteena on estää perusteettoman hätätyön teettäminen rangaistuksen uhalla. Rangaistuksen määräisi tuomioistuimien, joiden tältä osin ehdotuksella on vähäisiä työtä lisääviä vaikutuksia tuomioistuinlaitoksen toimintaan. Muutoksen taustalla on työsuojelullinen näkökulma.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

Esityksen valmistelun yhteydessä on pohdittu sitä, pitäisikö valtakunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen sopimisrajoja muuttaa ja palauttaa aiemman työaikalain mukainen oikeustila. Työaikalain rinnalla valtakunnallisilla alakohtaisilla työehtosopimuksilla ja vastaavasti virkaehtosopimuksilla on ollut ja tulee olemaan merkittävä rooli työaika- ja virkaehtosopimusosapuolten sopimustasapaino sekä sopimukseen liittyvät työehtosopimuslain (436/1946) mukaiset valvontamekanismit turvaavat työntekijöiden asemaa asianmukaisella tavalla.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työaikalain 34 §:n säännöstä niin, että oikeustila palautuisi aiemman työaikalain mukaiseksi. Toisaalta aluehallintovirasto voi edelleenkin työaikalain 39 §:n 2 momentin mukaan myöntää poikkeusluvansa lain 5 §:n mukaisesta viikoittaisesta ja vuorokautisesta työajasta.

Vaihtoehtona on olla toteuttamatta esityksessä ehdotettuja muutoksia sopimisen osalta, jolloin valtakunnallisella työ- ja virkaehtosopimuksella voitaisiin sopia poikkeuksellisessa säännöllisessä työajassa poikkeuksia ainoastaan vuorokautisten työajan rajoitusten estämättä. Alan toimijoiden mukaan tämä hankaloittaa huomattavasti tarkoituksenmukaisten työaika- ja virkaehtosopimusten toteuttamista.

Jos säilytetään nykyinen oikeustila eli valtakunnallisella työ- ja virkaehtosopimuksella ei mahdollistettaisi poikettavan työaikalain 5 §:n mukaisesta viikoittaisesta työajasta, jäisi tämä poikkeaminen ainoastaan aluehallintovirastolta haettavien poikkeuslupien varaan tai sitten työajat olisi järjestettävä toisella tavalla.

Mahdollisten järjestelyiden nykyisestä tai tulevasta laajuudesta ei tässä vaiheessa ole tietoa, koska ehdotuksessa ainoastaan säädetään valtakunnallisille työmarkkinaosapuolille mahdollisuus sopia säännöllisestä työajasta nykyistä laajemmin poikkeuksellista säännöllistä työaika- ja virkaehtosopimusta käytettäessä.

Esitykseen sisältyy lain 19 §:n vastaisesti teetetyt hätätyön säätäminen rangaistavaksi. Työaikalain kokonaisuudistusta valmisteltaessa pohdittiin seuraamuksena myös hallinnollisia sanktioita, mutta silloin nähtiin tarkoituksenmukaiseksi pitäytyä samanlaisissa sanktioissa kaikista työaikalakiin liittyvistä rikkomuksista. Tästä syystä esityksessä ehdotetaan rangaistussäännöksen lisättäväksi myös hätätyösäännöksen rikkominen. Lain 19 §:n vastaisesti teetetyt hätätyön rangaistavuuden taustalla ovat työsuojelulliset näkökulmat.

Esitetyn muutoksen vaihtoehtona on säilyttää nykyinen oikeustila. Tällöin 19 §:n vastaisesti teetetystä hätätyöstä ei seuraisi työnantajalle eikä tämän edustajalle rangaistusta, ellei samalla rikottaisi lain lepoaikoja koskevia säännöksiä.

6 Lausuntopalaute

7 Voimaantulo

Ehdotetaan, että laki tulee voimaan mahdollisimman pian.

8 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Perustuslain 80 §:n mukaan yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista on säädettävä lailla.

Perustuslain 80 § ei ole esteenä sille, että valtakunnallisille työnantaja- ja työntekijäliitoille mahdollistetaan työehtosopimuksella oikeus sopia työaikalain 5 §:ssä säädettyjen vuorokautisen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Perustuslakivaliokunnan mukaan yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteisiin kuuluvien asioiden järjestäminen työehtosopimuksella pohjautuu työmarkkinaosapuolten sopimusvapauteen, joka nojautuu perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvattuun ammatilliseen yhdistymisvapauteen ja joka työnantajan osalta lisäksi nauttii tietyssä laajuudessa perustuslain 15 §:ssä turvattua suojaa. Työehtosopimus on tästä näkökulmasta arvioituna sellainen sääntelykeino, jota perustuslain 80 § ei suoranaisesti koske, sillä kyseinen perustuslain kohta määrittelee julkisen vallan lainsäädäntövallan käyttämistä. Työehtosopimusjärjestelmässä julkinen valta sen sijaan jättää työelämän sääntelyn olennaisin osin työmarkkinaosapuolille itselleen (PeVL 41/2000 vp, s. 2–3 ja PeVL 77/2018 vp).

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla ja julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Säännöksellä on katsottu olevan merkitystä ennen kaikkea työsuojelussa. Työsuojelua tulkitaan tässä yhteydessä laajassa merkityksessä, jolloin siihen kuuluu myös työaika-suojelu. Esityksellä pyritään turvaamaan työntekijöitä kohtuuttoman pitkiltä työajoilta ja liian lyhyiltä lepoajoilta tilanteissa, joissa työnantaja tai tämän edustaja ei noudata hätätyön teettämiseksi säädettyjä rajoja. Ehdotettu lainmuutos täyttää perustuslain työaika-suojelun toteuttamista koskevan vaatimuksen.

Hallitus katsoo, että lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisjärjestyksessä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työaikalain (872/2019) 34 §:n 5 momentti, 39 §:n 2 momentti ja 44 §:n 1 momentti seuraavasti:

34 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 5 §:ssä säädettyjen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällöin työntekijälle on turvattava 25 §:ää vastaava korvaava lepoaika välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen.

39 §

Poikkeuslupa

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun luvan määräaikaisena eivätkä olosuhteet ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja 36 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

44 §

Työaikarikkomus

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 18 §:ssä säädettyä enimmäistyöaikaa, 19 §:n hätätyötä, 25–27 §:ssä säädettyjä vähimmäislepoaikoja taikka 30 §:ssä säädettyä työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevia säännöksiä, on tuomittava *työaikarikkomuksesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan x päivänä xkuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Sanna Marin

Työministeri Tuula Haatainen

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työaikalain (872/2019) 34 §:n 5 momentti, 39 §:n 2 momentti ja 44 §:n 1 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

34 §

34 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 5 §:ssä säädettyjen vuorokautisen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällöin työntekijälle on turvattava 25 §:ää vastaava korvaava lepoaika välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 5 §:ssä säädettyjen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällöin työntekijälle on turvattava 25 §:ää vastaava korvaava lepoaika välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen.

39 §

39 §

Poikkeuslupa

Poikkeuslupa

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitettun luvan määräaikaisena eivätkä olosuhteet ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja 36 §:n 3 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitettun luvan määräaikaisena eivätkä olosuhteet ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja 36 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

44 §

44 §

Työaika rikkomus

Työaika rikkomus

Voimassa oleva laki

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 18 §:ssä säädettyä enimmäistyöaikaa, 25–27 §:ssä säädettyjä vähimmäislepoaikoja taikka 30 §:ssä säädettyä työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevia säännöksiä, on tuomittava *työaikarikkomuksesta* sakkoon.

Ehdotus

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 18 §:ssä säädettyä enimmäistyöaikaa, *19 §:n hätätyötä*, 25–27 §:ssä säädettyjä vähimmäislepoaikoja taikka 30 §:ssä säädettyä työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevia säännöksiä, on tuomittava *työaikarikkomuksesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20
