Inka Douglas

19.11.2018

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 158/2018 vp

**Asiantuntijakuulemisessa pe 9.11. pyydetty kirjallinen selvitys STTK ry:n näkemyksistä työaikadirektiivin soveltamisalasta**

## Työaikadirektiivin soveltamisala (artikla 1)

Työaikadirektiivin soveltamisala määritellään 1 artiklassa, erityisesti sen 3 kohdassa. Artiklan mukaan direktiiviä sovelletaan kaikkeen 89/391/ETY 2 artiklassa tarkoitettuun yksityiseen ja julkiseen toimintaan, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työaikadirektiivin 14, 17, 18 ja 19 artiklan soveltamista. Direktiiviä ei sovelleta direktiivissä 1999/63/EY tarkoitettuihin merenkulkijoihin.

Artiklassa viitataan direktiiviin toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 89/391/ETY (työsuojelun puitedirektiivi) ja sen 2 artiklassa säänneltyyn soveltamisalaan. Mainitun artiklan 1 kohdan mukaan kyseistä direktiiviä sovelletaan *”kaikkiin sekä julkisiin että yksityisiin toiminnan aloihin (kuten teollisuuteen, maatalouteen, kauppaan, hallintoon, palveluihin, koulutukseen, kulttuuriin, vapaa-ajan toimintaan)”*. Artiklan 2 kohdan mukaan direktiiviä *”ei sovelleta sellaisiin erityisiin julkisiin tehtäviin kuten asevoimiin tai poliisivoimiin tai tiettyihin väestönsuojelun erityistoimiin, joiden ominaispiirteet ovat väistämättä ristiriidassa tämän direktiivin kanssa. Näissä tapauksissa työntekijöiden turvallisuus ja terveys on varmistettava mahdollisimman hyvin tämän direktiivin tarkoituksen mukaisesti”*.

Euroopan komissio on antanut työaikadirektiivin soveltamista koskevan tulkitsevan tiedonannon keväällä 2017 (2017/C 165/01). Ohjeen tarkoituksena on parantaa oikeusvarmuutta ja selkeyttä. Direktiivin aineellista soveltamisalan osalta ohjeessa todetaan viitaten Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön, että työaikadirektiivin soveltamisala on tulkittava laajasti (ohjeen III luvun B kohdat 1-4). Tämän seurauksena työsuojelun puitedirektiivin 2 artiklan 2 kohdan mukaista soveltamisalan ulkopuolella jättämistä on tulkittava suppeasti ja siten, että

*”poikkeuksen ulottuvuus rajoitetaan siihen, mikä on ehdottoman välttämätöntä niiden etujen suojaamiseksi, joiden suojeluun se jäsenvaltiot oikeuttaa”* (tuomiot C-303/98 ja C-428/09). Ohjeessa todetaan, että *”poissulkemista ei sovelleta kyseessä oleviin toiminta-aloihin kokonaisuudessaan. Sen ainoana tarkoituksena on taata kansanterveyden ja yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämisen kannalta välttämättömien palvelujen moitteeton toiminta poikkeuksellisen vakavissa ja laajamittaisissa olosuhteissa - kuten suuronnettomuuksissa – joille on ominaista se, että työntekijöiden terveys ja turvallisuus joutuu alttiiksi merkittäville riskeille ja se, ettei pelastus- ja ensiapuhenkilöstön ajankäyttöä niiden yhteydessä voida suunnitella.”* Ohjeessa todetaan edelleen, että *”työaikadirektiiviä sovelletaan näin ollen asevoimien, poliisivoimien ja pelastuspalvelun toimintaan. Sitä sovelletaan myös erityisiin julkisiin tehtäviin, kunhan ne suoritetaan tavanomaisissa olosuhteissa.”* Komissio on ohjeessaan täsmentänyt, mitä poikkeuksellisilla olosuhteilla tarkoitetaan.

Työaikadirektiivin 14 artiklan mukaan direktiiviä ei sovelleta, jos muissa yhteisön oikeudellisissa instrumenteissa on yksilöidympiä vaatimuksia tiettyjen ammattien tai tietyn ammattitoiminnan työajan järjestämisestä (nuoret työntekijät, siviili-ilmailu, tieliikenne, rajatylittävä rautatieliikenne ja sisävesiliikenne).

Edellä todetun perusteella työaikadirektiivin soveltamisala on laaja ja sen soveltamisalan ulkopuolelle jäävät tilanteet on varsin selkeästi määritelty. Kuten 1 artiklasta ilmenee, eräistä direktiivin artikloista on mahdollista kansallisesti poiketa tietyissä tilanteissa ja tietyin edellytyksin. Tämä ei kuitenkaan ole direktiivin soveltamisalaan liittyvä kysymys, sillä poikkeamismahdollisuuden käyttäminen ei sulje aloja direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle kokonaisuudessaan.

## Direktiivin yksittäisistä artikloista poikkeaminen (artiklat 17 ja 18)

Direktiivin 17 artiklassa määritellään ne tilanteet ja edellytykset, joiden perusteella tietyistä direktiivin säännöksistä on mahdollista poiketa. Poikkeamismahdollisuuden käyttämisestä päätetään kansallisella tasolla eikä direktiivi velvoita käyttämään poikkeamismahdollisuuksia.

Artiklan 1 kohdan mukaan *”jäsenvaltiot voivat poiketa 3-6, 8 ja 16 artiklan säännöksistä, kun kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä tai työntekijät voivat itse päättää siitä ja erityisesti, kun on kyse a) johtavassa asemassa olevista tai muista henkilöistä, joilla on itsenäinen päätöksentekovalta; työskentelystä perheessä; tai c) työntekijöistä, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia*

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

Inka Douglas

19.11.2018

*kirkoissa ja uskonnollisissa yhteisöissä”*. Komissio on ottanut ohjeessaan kantaa 17 artiklan 1 kohdan oikeusvaikutukseen. Ohjeessa todetaan, että *”nk. ”itsenäiset työntekijät” kuuluvat direktiivin soveltamisalaan (soveltamisalan ulkopuolelle jättäminen sallitaan vain hyvin poikkeuksellisissa tapauksissa, ks. III luvun B.2 kohta,* ohjeen kohtaa on selostettu edellä kappaleessa kolme). Lisäksi ohjeessa todetaan, että *”Näihin työntekijöihin sovelletaan kuitenkin kaikkia muita direktiivin säännöksiä”.*

Poikkeamismahdollisuuksista säädetään myös 17 artiklan 3 -5 kohdassa, jossa lähestymistapa poikkeaa hieman 1 kohdasta. 3 kohdan nojalla voidaan direktiivissä mainituista artikloista poiketa tietyillä aloilla. Säännös ei kuitenkaan oikeuta poikkeamaan direktiivin 6 artiklassa säännellystä enimmäistyöajasta. 18 artikla antaa mahdollisuuden poiketa tietyistä direktiivin artikloista myös työehtosopimuksin. Kappaleessa mainituissa poikkeamistilanteissa työntekijöille on kuitenkin turvattava korvaavat lepoajat tai muu asianmukainen suojelu, jos korvaavia lepoaikoja ei voida objektiivisista syistä myöntää.

Ehdotetun työaikalain säätämismekanismi poikkeaa työaikadirektiivin sääntelytavasta, sillä direktiivin poikkeamismahdollisuuksia käytetään työaikalain osalta soveltamisalarajauksina. Valitun sääntelytavan vuoksi tulee poikkeamismahdollisuutta käyttää suppeasti, jotta työntekijöille tarkoitettu suoja toteutuu mahdollisimman kattavasti. Säännöksen tulee olla niin selkeä ja tarkkarajainen, että soveltamisalaan piiriin kuulumisesta ei synny epävarmuutta.

Lisätietoja Lakimies, Inka Douglas, inka.douglas@sttk.fi

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry