Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa on käsiteltävänä hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 158/2018 vp). Tämän johdosta valiokunta on kutsunut allekirjoittaneen kuultavaksi. Tutustuttuani hallituksen esitykseen esitän kunnioittavasti seuraavan.

1. Yleistä

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi työaikalaki, joka korvaisi vuoden 1996 työaikalain. Yleisesti ottaen laki on hyvin valmisteltu ja hallituksen esityksessä on korjattu useita ongelmia, jotka vielä olivat esillä työryhmämietinnössä 7.7.2017.

2. Lain soveltamisala

Hallituksen esityksessä esitetään, että lain soveltamisalasta säädettäisiin seuravalla tavalla:

1 §

Yleinen soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei muualla laissa toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemästä työstä säädetään lisäksi nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993).

---

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei, lukuun ottamatta 15 §:n 3 ja 4 momenttia, sovelleta työntekijään, jonka työaikaa ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan, jos kyse on:

1) työstä, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä;

2) työntekijästä, joka suorittaa uskonnollisia toimituksia ja tehtäviä evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä;

Soveltamisalasäännös noudattaa varsin pitkälle Euroopan unionin työaikadirektiivin (2003/88/EY) 17 artiklan määräyksiä.

Esitetyssä 2 §:n 2 kohdassa pistää kuitenkin silmään poikkeus, jossa toisin kuin voimassa olevassa työaikalaissa, ei pelkästään koskisi uskonnollisia toimituksia vaan myös *uskonnollisia tehtäviä* suorittavia henkilöitä. Tämä laajentaa huomattavasti poikkeuksen soveltamisalaa. EU:n työaikadirektiivin 17 artikla sallii kuitenkin ainoastaan uskonnollisia toimituksia koskevan poikkeuksen. Hallituksen esityksessä ei selvitetä miksi tämän poikkeuksen laajentamista pidetään välttämättömänä ja ylipäänsä mahdollisena EU-oikeuden kannalta.

Euroopan unionin työaikadirektiivi muodostaa osan EU:n työsuojelua koskevasta sääntelystä. Tulkittaessa tätä lainsäädäntöä yleisenä lähtökohtana pidetään, että poikkeuksia on tulkittava suppeasti ja työntekijöiden suojelua on korostettava.

Jäsenvaltiolle, joka vetoaa työaikadirektiivin artiklaan 17 (1), asetetaan varsin kova todistustaakka siitä, että tämän määräyksen edellytykset täyttyvät. EUT:n lähtökohtana nimittäin on, että direktiivin poikkeusten soveltamisala ulottuu

ainoastaan siihen, mikä on ”ehdottoman välttämätöntä” poikkeuksilla ”suojattavien intressien turvaamiseksi”.

EUT:n tulkintalinja on äskettäin vahvistettu Euroopan komission ”Tulkitsevassa tiedonannossa” eli ”Interpretative Communication” työaikadirektiivin tulkinnasta. Siinä korostetaan, että poikkeusta sovellettaessa on kiinnitettävä erityistä huomiota kyseisen työntekijän toiminnan erityispiirteisiin. Sen vuoksi komission mielestä poikkeusta ei voida soveltaa laajasti kokonaiseen työntekijäryhmään.

3. Euroopan unionin perusoikeuskirjan merkitys

Euroopan unionin perusoikeuskirja sisältää seuraavansisältöisen artiklan:

Artikla 31

Oikeudenmukaiset ja kohtuulliset työolot ja työehdot

1. Jokaisella työntekijällä on oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia.

2. Jokaisella työntekijällä on oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen. (kurs. tässä).

Tämä säännös sisältyy nykyään Euroopan unionin perustamissopimukseen. Se velvoittaa Euroopan unionin jäsenvaltioita, kun ne implementoivat Euroopan unionin lainsäädäntöä kuten esimerkiksi työaikaa koskevaa EU:n direktiiviä. Tässä suhteessa on huomattava, että perusoikeuskirja lähtee siitä, että jokaisella työntekijällä on oikeus työaikasuojeluun perusoikeutena.

EUT on 6.11.2018 antanut kaksi hyvin merkittävää ratkaisua, joiden mukaan perusoikeuskirjan 31 (2) on pakottava ja automaattinen siten, että sitä on suoraan sovellettava jäsenvaltioiden työsuhteissa (Ks. asia C-684/16 EUT 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft vastaan Tetsuji Shimizu sekä yhdistetyt asiat EUT C-569/16 ja C-570/16. Stadt Wuppertal vastaan Maria Elisabeth Bauer ja Volker Willmeroth vastaan Martina Broßonn). Suomalainen tuomioistuin on näin ollen velvollinen suoraan soveltamaan artiklaa 31 (2) ja jättämään kansallisen oikeuden soveltamatta, jos se on ristiriidassa EU-oikeuden kanssa.

Mikäli Suomessa pyritään laajentamaan työaikadirektiivin artiklan 17 (1) mukaisia poikkeuksia kansallisessa lainsäädännössä joudutaan perustelemaan menettelyä paitsi työaikadirektiivin tulkintakysymyksenä myös poikkeamisena

Euroopan unionin perusoikeuskirjan artiklan 31 mukaisista perusoikeus-velvoitteista.

Helsingissä 12.12.2018

Niklas Bruun

OTT, professori (em), Hanken