Lisälausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

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

Vastaukset edustaja Vartiaisen kysymyksiin

Ehdotetun lain soveltamisala

Työaikadirektiivin (2003/88/EY) 17.1 artikla antaa mahdollisuuden poiketa direktiivin tietyistä säännöksistä jäsenvaltioille, jotka kansallisesti ratkaisevat, missä määrin sallittuja poikkeuksia tehdään. Vähimmäistyöaikasuojan toteutuminen on direktiivin keskeinen tavoite, ja poikkeuksia koskevia säännöksiä on tulkittava suppeasti.

Artiklassa 17.1 annetaan esimerkkejä sellaisista tehtävistä ja toiminnoista, jotka erityisesti kuuluvat siinä säädettyjen poikkeusten alaan. Siten myös muunlaisten tehtävien ja toimintojen poissuljenta soveltamisalasta on mahdollista yleisillä 17.1 artiklassa säädetyillä edellytyksillä, kun*"kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä"*. Tämä direktiivin sääntelytapa käy ilmi myös EUT:n tuomiosta *Hälvä ym*.

Työaikadirektiivin 17.1 artikla mahdollistaa soveltamisalapoikkeuksista säätämisen "avoimella listalla". Lisäksi on huomattava, että lakiehdotuksen 2 §:n 1 momentin alku "Tätä lakia ei, lukuun ottamatta 15 §:n 3 ja 4 momenttia, sovelleta työntekijään, jonka työaikaa ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota *ja* (kursivointi kirjoittajan) joka siten voi itse päättää työajastaan…" ei ole kaikilta osin yhteneväinen direktiivin 17.1 artiklan kanssa. Artiklan mukaan voidaan säätää poikkeuksista, kun "kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä ennalta *tai* (kursivointi kirjoittajan) työntekijät voivat itse päättää siitä". Tämä siis merkitsee, että soveltamisalapoikkeuksista olisi mahdollista säätää direktiivin sanamuodon mukaisesti siten, että poikkeaminen koskisi toimintaa, jossa työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä.

On kuitenkin korostettava, että direktiivin soveltamisalasta tehtäviä poikkeuksia on tulkittava suppeasti. Lakiehdotuksen 2§:n 1 momentin mukaista sääntelytapaa voidaan direktiivin 17.1 artiklaan perustuvien poikkeusten osalta pitää direktiivin mahdollistamana edellyttäen, että uskonnollisia ”tehtäviä” koskeva poikkeus direktiivin 17.1 artiklan vastaisena poistetaan pykälästä.

Mahdollisuus irtisanoa joustotyöaika yksipuolisesti

Työaikaehdon irtisanominen on mahdollista ja voi johtaa tilanteeseen, jossa työsopimus ei ole päätettävissä, vaan jatkuu työaikaehdon lakkaamisen jälkeen.

Toisin sopimisen mahdollistaminen lakiehdotuksessa työaikapankkia ja säännöllistä työaikaa lukuun ottamatta vain järjestäytyneille osapuolille

Ns. luottamusmieslukon säilyttäminen perustuu työmarkkinajärjestöjen näkemyksiin. Yleissitovuusjärjestelmällä on keskeinen yleinen merkitys työntekijöiden vähimmäisehtojen turvaajana. Vaikka paikallista sopimista tulisi mielestäni kehittää niin, että otettaisiin paremmin huomioon järjestäytymättömien yritysten mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen, on samalla otettava huomioon paikallisen sopimisen erityispiirteet ja se, että paikallisella tasolla sopijapuolten välillä ei välttämättä vallitse riittävää neuvottelutasapainoa, mikä edellyttää riittäviä reunaehtoja ja rajoja paikalliselle sopimiselle. Myös oikeusvertailevassa tutkimuksessa, jota asiasta paraikaa teen, on korostunut tämä näkökohta.

21.1.2019

Ulla Liukkunen
Työoikeuden ja kansainvälisen
yksityisoikeuden professori
Helsingin yliopisto