Perustuslakivaliokunnalle
18.3.2020

Valtioneuvoston asetus väliaikaisista poikkeuksista sovellettaessa eräitä vuosilomalain, työaikalain ja työsopimuslain säännöksiä

Perustuslakivaliokunta antoi 18.3.2020 mietinnön PeVM 2/2020 vp – M 1/2020 vp valmiuslain 86, 88, 93-95 ja 109 §:ssä säädettyjen toimivaltuuksien käyttöönotosta annetusta valtioneuvoston asetuksesta (*ns. käyttöönottoasetus).*

Väliaikaisista poikkeuksista sovellettaessa eräitä vuosilomalain, työaikalain ja työsopimuslain säännöksiä annettu valtioneuvoston asetus täydentää ja tarkentaa käyttöönottoasetuksen 3 ja 4 §:ssä säädettyä. Asetukseen sisältyvät säännökset luovat reunaehdot valmiuslain 93 §: ssä säädettävälle palvelussuhteen ehdoista poikkeamiselle sekä 94 §:ssä säädettävälle irtisanomisoikeuden rajoittamiselle siten, kuin mainituissa valmiuslain säännöksissä edellytetään. Arvioitaessa nyt käsittelyssä olevan asetuksen suhdetta perustuslain 23 §:ään voidaan nojata perustuslakivaliokunnan mietinnössä PeVM 2/2020 esitettyyn käyttöönottoasetusta koskevaan säännösten perustuslainmukaisuutta koskevaan arvioon.

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on *oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatillaan tai elinkeinolla*. Säännöksen sisältöä on avattu perustuslakia edeltäneen hallitusmuodon 15 §:ää koskevissa esitöissä (HE 309/1993 vp). Oikeutta rajoittavat ensinnäkin luonnollisesti eräät tosiasialliset seikat, kuten tarjolla olevat työpaikat, työssä vaadittava koulutus, kokemus ja ammattitaito sekä julkisten virkojen kelpoisuusvaatimukset. Toiseksi oikeutta rajoittaa eräät oikeudelliset rajoitukset, kuten ulkomaalaisten työntekoon ja elinkeinonharjoittamiseen liittyvät rajoitukset.

Säännöksellä on *liittymä soveltamisasetuksen 4 §:ään*, jonka mukaan työntekijän irtisanoutuessa työnantaja voi pidentää noudatettavaa irtisanomisaikaa työsopimuslain 6 luvun 3 §:n ja työehtosopimusmääräyksen estämättä neljään kuukauteen. Tavanomainen työntekijän irtisanomisaika on 14 päivää tai yksi kuukausi. Säännös rajoittaa siten työntekijän vapautta esimerkiksi vaihtaa työpaikkaa pidennetyn irtisanomisajan kuluessa.

Perustuslain *18 §:n 1 momentin 2 virkkeen mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.* Tältä osin merkityksellinen on *soveltamisasetuksen 2 ja 3 §:t*, joiden mukaan työnantaja voisi keskeyttää tarvittaessa työntekijän loman tai siirtää sen antamisen ajankohtaa, poiketa velvollisuudesta hankkia työntekijältä suostumus ylityön tekemiseen sekä poiketa lepoaikasäännöksistä.

Yllä kuvattuja perusoikeuden rajoituksia on arvioitava *suhteessa perustuslain 7 §:n 1 momenttiin*, sillä irtisanomisoikeuden rajoituksella pyritään edistämään jokaisen *oikeutta elämään ja turvallisuuteen.* Soveltamisasetuksella pyritään osaltaan varmistamaan työnantajan riittävä henkilöstömäärä virusepidemian aikana.

Rajoitukset ovat tilapäisiä. Poikkeusten käyttöön liittyy reunaehtoja. Irtisanomisajan pidentämisen osalta työnantajan harkinta ei olisi vapaata, vaan työnantaja voisi pidentää irtisanomisaikaa vain

siinä tapauksessa, että se on *välttämätöntä suhteessa väestön terveydenhuollon, vähimmäistoimeentulon tai turvallisuuden vuoksi.* Kysymyksessä olisi oltava tilanne, jossa työntekijän irtisanoutuminen johtaisi sellaisiin vaikutuksiin, joita valmiuslain käyttöönotolla halutaan estää.

Työaikasuojelua koskevien rajoitusten osalta on huomioitava, että niiden soveltamisen edellytyksenä on, että se on *välttämätöntä toiminnan turvaamiseksi*. Lisäksi edellytyksenä on, että työnantaja järjestää työpaikalle lepoon ja virkistäytymiseen soveltuvia tauko- ja lepotiloja, sosiaalitiloja ja ruokahuoltoa. Toimenpiteet ovat tarpeen koronavirusepidemian vuoksi ja että niillä ei vaaranneta työturvallisuutta eikä työntekijän terveyttä. Lisäksi työnantajan on pidettävä huolta työstä aiheutuvan kuormituksen tasaisesta jakautumisesta sekä työntekijän mahdollisuudesta palautua työn rasituksista.

Rajoitukset koskisivat vain terveydenhuollon, sosiaalitoimen, pelastustoimen ja hätäkeskustoiminnan henkilöstöä.

Perustuslain 23 §:n 1 momentissa on todettu nimenomaisesti, että perusoikeuksista säädettävien tilapäisten poikkeusten tulee olla Suomen kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden mukaisia. Työ- ja elinkeinoministeriössä on tehty selvitystä Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden ja väliaikaisista poikkeuksista sovellettaessa eräitä vuosilomalain, työaikalain ja työsopimuslain säännöksiä annettuun valtioneuvoston asetukseen sisältyvien säännösten välisestä suhteesta. Asetuksessa ehdotettujen säännösten ja Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden välillä ei ole tehdyn selvitystyön perusteella arvioitu olevan ristiriitaa.