Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain ja työaikalain 2 ja 19 §:n muuttamisesta, HE 14/2025 vp

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet (työsuojeluviranomainen) kiittävät mahdollisuudesta tulla kuulluksi asiassa.

Työsuojeluviranomainen katsoo, että valmistelun kuluessa lakiesitys on muuttunut työsuojeluviranomaisen lausuntopalautetta vastaavaan suuntaan siltä osin, että nyt esitettävä kokonaisuus ottaa kantaa hätätyön käyttöön.

Työsuojeluviranomainen ottaa kantaa vain työaikalain muutosta koskevaan osuuteen. Alla keskeisimmät nostot työaikalain muutoksesta ja sen perusteluista. Asiaa avataan Power Point esityksessä esimerkein.

1. **Nykyisellään hätätyöilmoituksia tehdään työtaistelutilanteissa toistuvasti ja niihin on suhtauduttu työsuojeluviranomaisen ratkaisukäytännössä pidättyvästi. Esitys selkeyttää osaltaan niitä tilanteita, joissa hätätyö voi olla mahdollista työtaistelutilanteessa.**

   Työsuojeluviranomainen tulkitsee esitettyä muutosta niin, että jatkossa työnantajan tulee esittää selvitys siitä, miten ensisijaiset keinot on toteutettu tai miksi niitä ei ole pystytty toteuttamaan.

   Niin ikään työsuojeluviranomainen tulkitsee, että esitys osaltaan täsmentää hätätyön käyttöalaa työtaistelutilanteissa koskemaan toimintoja, jotka on mainittu työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962) 8 d §:n 1 momentin 1–8 tai 11 kohdassa ja joiden keskeytymisestä aiheutuisi henkeä, terveyttä, omaisuutta, ympäristöä, eläinten hyvinvointia tai kansallista turvallisuutta koskeva vahinkoseuraus.

   Nykyisellään hätätyötä on saatettu teettä kaikilla toimialoilla ja suojan kohde on voinut olla nyt mainittua laajempi. Esityksen perusteella ensin arvioitaisiin se, kuuluuko toiminto em. luetteloon, minkä jälkeen arvioitaisiin, aiheuttaisiko työn keskeytyminen laissa mainitun, aiempaa yksilöidymmän seurauksen. Tämän lisäksi työnantajan tulisi toimittaa selvitystä siitä, onko seuraus ollut sillä tavoin välitön, että neuvottelu, turvaamistoimi tai jokin muu varautumiskeino ei ole ollut mahdollinen.

2. **Lainkohdan yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että ”[H]ätätyö voi sijoittua säännölliseen työaikaan tai sen ulkopuolelle”.**

   Käytännössä säännöllisenä työaikana tehtävää ”hätätyötä” ei ole työsuojeluviranomaiselle ilmoitettu muutoin kuin lakkotilanteissa. Epäselväksi jää, miksi työaikalakiin sijoitettu ja tarkoitukseltaan työaikalaista poikkeamismahdollisuuden (työajan enimmäismäärä, ylityösuostumus ja lepoajat) antava hätätyö olisi mahdollista säännöllisenä työaikana. Työsuojeluviranomainen osaltaan ymmärtää tarkoituksen, mutta pitää esitettyä ”lakon murtamisen” mahdollistavaa säännöstä sijoittelultaan epäjohdonmukaisena. Todettakoon, että ylityökiellon osalta sijoittelu kuitenkin puoltaa paikkaansa, koska tällöin kysymys on ylityösuostumuksen puutteesta. Ylityösuostumuksen osalta on

tulkittavissa, että hätätyöllä ei ole ohitettavissa tilanteita, joissa ylityöhön ei suostuta työtaistelutoimenpiteestä johtuen. Esitöissä todetaan mm. ” työntekijälle ei kuitenkaan voi tulla hätätyöstä kieltäytymisestä muita seuraamuksia kuin palkan menetys työtaisteluun osallistumisen ajalta.”

3. **Esityksellä ei täsmennetä työsuojeluviranomaisen valvontakeinoja, mutta epäselvää on edelleen, mitä ovat ne keinot, joihin viitataan ilmaisulla ”[T]yösuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.”**

   Työsuojelun valvontalaissa säännellään työsuojeluviranomaisen toimivallankäyttöä. Lain 13 §:n mukaan ”[J]os työnantaja ei noudata hänelle työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa säännöksissä asetettuja velvollisuuksia, tarkastajan on annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehotus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila.”

   Hätätyösäännöksen osalta voidaan antaa vain toimintaohje, koska se ei kuulu edellä mainittuun 3 momentin luetteloon. Edellä mainitusta toimivaltasäännöksestä huolimatta työsuojeluviranomainen on antanut tarvittaessa ”määräys” nimikkeisiä velvoitteita lopettaa hätätyön lainvastainen teettäminen, jos hätätyö on jatkunut. Kyseinen toimivalta ei suoraan liity toimivaltaa ohjaavaan lainsäädäntöön. Toimintamalli on omaksuttu rikoslain työaikasuojelurikosta (RL 47:2 §) koskevasta säännöksestä, jossa edelleen on käytössä vanhahtava ilmaisu ”Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta -- 2) menettelee työaika- tai vuosilomalainsäädännössä rangaistavaksi säädetyllä tavalla työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta.”

   Niin ikään hätätyösäännöksen rikkominen on sanktioitu työaikarikkomuksena. Tosiasiassa työsuojeluviranomainen ei ole ilmoittanut poliisille esitutkintaa varten työtaistelu-hätätöitä, koska oikeustila on ollut epäselvä ja toisaalta tilanteeseen on liittynyt usein epäselvyyttä työnantajan toisintoimimismahdollisuuksista. Rangaistusuhka ei asiassa ole ollut riittävä, eikä sen voitane jatkossakaan katsoa olevan merkittävä ottaen huomioon työaikarikkomuksen rangaistuskäytäntö suhteessa siihen, kuinka perustavalaatuisesta oikeudesta työtaistelussa on kysymys ja toisaalta kuinka merkittävät saattavat olla työnantajan intressit.

   Työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan asian merkittävyys huomioiden olisi tarkoituksenmukaista arvioida täsmällisemmin toimivallankäyttöön ja sanktiouhkaan liittyvät kysymykset.

Lisätietoja Lakimies Aki Eriksson, puh. 0295 018 175

Lakimies Aki Eriksson

Jakelu Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta