Työ – ja elinkeinoministeriön kirjalliset kommentit 15.9.2026: SAK:n lisälausunto 14.9.2026

SAK on esittänyt 14.9.2026 antamassaan lisälausunnossaan huomioita EU-oikeudesta johtuvista velvoitteista. Työ- ja elinkeinoministeriö viittaa näiltä osin valiokunnalle aiemmin toimittuun lausuntoon ja vastineeseen sekä toteaa lisäksi seuraavaa.

1. **SAK katsoo, että valiokunnan tulee edellyttää, että hallituksen esitystä täydennetään työaikadirektiivin 23 artiklan kaksivaiheisella arvioinnilla. Arviossa on ensin tunnistettava esityksen välitön yhteys työaikadirektiivin 3 ja 17 artiklaa toteuttavaan poikkeuslupajärjestelmään. Tämän jälkeen on verrattava nykyistä ja ehdotettua oikeussuojakokonaisuutta sekä arvioitava perustellusti, heikentyykö työntekijöiden suojan yleinen taso direktiivin soveltamisalalla.**

Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, etteivät työaikalain poikkeuslupajärjestelmän muutoksenhaun uudistamista koskevat ehdotukset ole ristiriidassa työaikadirektiivin 23 artiklan heikentämiskiellon kanssa. Artiklassa nimenomaisesti todetaan, ettei se rajoita jäsenvaltioiden oikeutta kehittää tilanteen kehityksen perustella erilaisia lakeja työaikaa koskevalla alalla. Kansallisista tarpeista johtuen on katsottu aiheelliseksi uudistaa työlainsäädäntöön liittyviä viranomaistehtäviä, mukaan lukien työsuojelun poikkeuslupien muutoksenhaun järjestämistä. Koska kyse on täysin kansallisista lähtökohdista toteutettavasta hankkeesta, EUT:n käytännön perusteella ei TEM:n käsityksen mukaan ole itsestään selvää, että ehdotettava lainsäädäntö ylipäätänsä edes kuuluisi direktiivin 23 artiklan heikentämiskiellon alaan.

Työntekijöiden suojan tasoa koskevien väitteiden osalta on lisäksi huomattava, ettei ehdotus ensinnäkään miltään osin laajenna mahdollisuuksia poiketa työaikalain säännöksistä eikä siten työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan sinänsä suoranaisesti koske direktiivin 3 artiklaa (päivittäinen lepoaika) tai 17 artiklaa (poikkeukset), Muutos koskee sitä, missä menettelyssä työsuojeluviranomaisen päätöksestä voi valittaa eikä uudistus muodosta estettä 3 tai 17 artiklasta johtuvien oikeuksien tosiasialliselle toteutumiselle. Työaikadirektiivissä itsessään ei aseteta oikeusturvamenettelyitä koskevia nimenomaisia vaatimuksia.

Työneuvoston oikaisumenettelystä luopuminen ja suora valitusoikeus työtuomioistuimeen ei heikennä työntekijöiden suojelun yleistä tasoa. Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, ettei oikeudenkäyntimaksun periminen muodosta estettä asian viemiselle tuomioistuimeen. Esityksessä ehdotetaan huomattavaa alennusta työtuomioistuimen nykyisen oikeudenkäyntimaksuun. Maksu olisi 310 euroa ja vastaisi tasoltaan hallinto-oikeuksien oikeudenkäyntimaksua. Jos maksun periminen olisi yksittäistapauksessa kohtuutonta, se voitaisiin jättää kokonaan perimättä. Henkilöstön edustajista työsuojeluvaltuutetulta ei jatkossakaan perittäisi maksua.

2. **SAK:n mukaan työaikalain 39 §:n ja nuorista työntekijöistä annetun lain 15 §:n poikkeuslupa-asioissa tulee ensisijaisesti säilyttää maksuton, kiireellinen ja päätöksen tehneestä viranomaisesta erillinen asiantuntijakäsittely. Jos työneuvosto lakkautetaan, vastaavat takeet on järjestettävä muulla tavalla. Vähintään työntekijäpuolen valittajien maksuttomuus, asian kiireellisyys, tiedoksisaannin toimivuus, mahdollisuus väliaikaiseen oikeussuojaan ja tuomioistuimen riittävä tutkimisvalta on turvattava nimenomaisesti.**

Työtuomioistuimessa poikkeuslupa-asia käsiteltäisiin työneuvostoon rinnastuvassa kokoonpanossa. Kokoonpanoon kuuluisi esityksen mukaan myös uusi työsuojelun asiantuntijajäsen. Näin laajaa erityisasiantuntemusta käsittävä kokoonpano on poikkeuksellinen muihin hallintoasioihin ja hallintotuomioistuinprosessiin verrattuna. Käsittely tapahtuisi työtuomioistuimessa eli päätöksen ratkaisevasta viranomaisesta erillään. Työtuomioistuimella on työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan edellytykset käsitellä poikkeuslupa-asia kiireellisesti. Oikeudenkäynnin maksullisuutta koskevien väitteiden osalta työ- ja elinkeinoministeriö viitaa edellä esitetyn lisäksi valiokunnalle 14.9. toimitettuun vastineeseen.

Työaikalakiin ehdotettavaan 39 b §:ään ja nuorista työntekijöistä ehdotettavaan 15 b §:ään sisältyvä säännös työsuojeluviranomaisen päätöksen noudattamisesta muutoksenhausta huolimatta ei ole uusi. Säännös sisältyy voimassa olevan työneuvostolain 10 §:ään, tosin hieman harhaanjohtavasti pykälän 3 momenttiin (HE 142/2003 vp). Tästä syystä säännös ehdotetaan siirrettäväksi mainittujen pykälien 2 momentiksi.

Tiedoksiannon osalta TEM toteaa, että hallintolain 54 §:n mukaan viranomaisen on annettava tekemänsä päätös viipymättä tiedoksi asianosaiselle ja muulle tiedossa olevalle, jolla on oikeus hakea siihen oikaisua tai muutosta valittamalla.

Tuomioistuimen tutkimisvallan osalta työ- ja elinkeinoministeriö viittaa valiokunnalle 14.9. toimitettuun vastineeseen.

3. **SAK:n mukaan esityksen säätämisjärjestysperusteluja tulee täydentää perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan ja 47 artiklan sekä EU-oikeuden tehokkuusperiaatteen näkökulmasta.**

EU:n perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan ja 47 artiklan sekä EU-oikeuden tehokkuusperiaatteen osalta työ- ja elinkeinoministeriö viittaa edellä ja 14.9. vastineessa esitettyyn. Työtuomioistuimessa työntekijöiden oikeusturvan takeet toteutuisivat vähintäänkin työneuvostokäsittelyä vastaavalla tavalla. Myöskään oikeudenkäynnin maksullisuuden ei edellä selostetuin perustein voida arvioida olevan ristiriidassa mainittujen unionin oikeudesta johtuvien velvoitteiden kanssa. Edellä mainituin perustein muutoksenhakumenettelyä koskeva uudistus ei johda siihen, että unionin

oikeuteen perustuvien, työntekijän työaikasuojelua koskevien oikeuksien käyttäminen muodostuisi EUT:n käytännössä tarkoitetulla tavalla mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi.

4. **SAK:n mukaan yhteistoiminta-asiamiehen lakkauttamisen vaikutukset on arvioitava direktiivin (EU) 2025/2450 täytäntöönpanoajan standstill-velvoitteen perusteella. Arviossa on tarkasteltava muutetun 11 artiklan kaikkia täytäntöönpano- ja oikeussuojavaatimuksia sekä viranomaisen lakkauttamisen, resurssien, osaamisen, ennakollisen neuvonnan ja julkaistujen oikeudellisten kannanottojen yhteisvaikutusta.**

Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, ettei ns. stand still -velvoite muodosta estettä esitettävälle uudistukselle. EUT:n käytännössä tarkoitetulla tavalla uudistus ei ole omiaan vakavasti vaarantamaan EWC-direktiivin tavoitteiden saavuttamista.

Päinvastoin, pienillä resursseilla toimivassa yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa esimerkiksi henkilöstövaihdokset tai poissaolot työstä muodostavat merkittävän riskin siitä, ettei kaikkia viranomaistehtäviä välttämättä kyetä täyttämään asianmukaisesti. Valvontatehtävien siirtämisellä huomattavasti laajempaan organisaatioon minimoitaisiin tällaiset riskit ja siten turvattaisiin yhteistoimintalainsäädännön tehokasta valvontaa.

Uudistuksella säilytettäisiin yhteistoimintalainsäädännön viranomaisvalvonta, mikä täyttää EWC-direktiivin vaatimukset. Työsuojeluviranomaisella ennakolliset toimet ovat nykyisinkin kiinteä osa valvontatoimintaa, mikä turvaisi lainsäädännön noudattamisen edistämistä ennakollisesti. Direktiivin 11 artiklan 2 kohdan velvoitteita voidaan työsuojeluviranomaisessa turvata käytännössä esimerkiksi tarjoamalla neuvontaa ja ohjeistusta. Työsuojeluviranomaisen mukaan yksittäistapauksissa lain tulkintaa voidaan tarvittaessa arvioida osana muuta valvontamenettelyä.

Esityksellä turvataan riittävät resurssit yhteistoimintalainsäädännön valvontaan työsuojeluviranomaisessa. Virkasiirtojen myötä on mahdollista, että yhteistoiminta-asiamiehen toimistosta siirtyisi suoraan työsuojeluviranomaiseen henkilöstöä, jolla on osaamista nimenomaan EWC-direktiiviin liittyvistä kysymyksistä.

5. **SAK:n mukaan yhteistoiminta-asiamiehen EWC-tehtäviä koskevaa organisaatioratkaisua ei tule panna täytäntöön ennen kuin uudistetun EWC-direktiivin kansallisessa täytäntöönpanossa on määritelty ja säädöstasolla turvattu riittävä valvonta-, neuvonta- ja oikeussuojakokonaisuus. Jos tehtävät siirretään Lupa- ja valvontavirastolle, laissa tai vähintään sitovissa toimeenpano- ja määrärahapäätöksissä tulee turvata tehtäviin nimetty erityisosaaminen, riittävät resurssit, toiminnan jatkuvuus sekä mahdollisuus**

ennakolliseen neuvontaan ja julkisiin oikeudellisiin kannanottoihin. SAK viittaa lisäksi aiemmassa lausunnossaan esittämäänsä arvioon yhteistoimintamenettelydirektiivin 2002/14/EY 9 artiklan 4 kohdan heikentämiskiellosta. Myös tämän arvioinnin perustelut tulee korjata siten, ettei täytäntöönpanoyhteyttä sivuuteta pelkästään esitykselle ilmoitettujen kansallisten säästö- ja organisointitavoitteiden perusteella.

Esityksen myötä on tarkoitus kohdentaa työsuojeluviranomaiselle lisäresurssi (arvio 2 htv) yhteistoimintalainsäädännön valvontaan. Resurssien osalta työ- ja elinkeinoministeriö tuo lisäksi esiin, että työsuojeluviranomaiselle kohdennettiin paikallisen sopimisen uudistuksen yhteydessä 5 htv:n lisäresurssi. Työ- ja elinkeinoministeriön tietojen mukaan paikalliseen sopimiseen liittyvät valvontatehtävät ovat työsuojeluviranomaisessa kuitenkin jääneet odotettua vähäisemmiksi.

Työsuojeluviranomaisen työmäärää ja resurssitarpeita arvioitaessa on huomioitava, että yhteistoimintalain soveltamisalan nosto vähentänee jatkossa tarvetta yhteistoimintaan liittyvälle neuvonnalle. EWC-direktiiviin ja konserniyhteistoimintaan liittyvät kysymykset muodostanevat joka tapauksessa verrattain pienen osan valvontatehtävien kokonaisuudesta.

Kuten SAK:n lausunnossakin todetaan, EWC-direktiivi ei itsessään edellytä yhteistoiminta-asiamiehen kaltaista erityisviranomaista. EWC-direktiivistä johtuvia velvoitteita arvioidaan osallista kansallista täytäntöönpanohanketta, joka on käynnistymässä työ- ja elinkeinoministeriössä lähiaikoina.

EUT on käsitellyt heikentämiskieltoa ratkaisuissa, jotka koskevat puitesopimusta määräaikaisesta työstä. Ratkaisun Mangold C-144/04 kohdan 53 ja 54 mukaan, työntekijöille myönnetyn suojan heikentäminen ei ollut kiellettyä, kun heikennys ei perustunut tarpeeseen panna puitesopimus täytäntöön, vaan [kansalliseen] tarpeeseen edistää työllisyyttä. Ratkaisussa Angelidaki tarkastellussa lainsäädännössä oli työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan jäsenvaltion toteuttamasta täytän-töönpanotoimesta direktiivin (1999/70) täytäntöönpanemiseksi (yhdistetyt asiat C-378/07 - C-380/07, kohta 132). Kyse oli lainsäädäntömuutoksista, joiden tarkoituksena oli toimeenpanna direktiivin velvoitteet julkisella sektorilla. Siten ratkaisussa käsitelty tilanne ei työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan ole suoraan rinnastettavissa esityksessä ehdotettavaan uudistukseen, joka ei liity direktiivin tai sen muutosten kansalliseen täytäntöönpanoon.