

**SUOMEN HALLITUKSEN ANTAMA
UUDISTETUN EUROOPAN SOSIAALISEN
PERUSKIRJAN TÄYTÄNTÖÖNPANOJA KOSKEVA
SEITSEMÄSTOISTA MÄÄRÄAIKAISRAPORTTI**

JOULUKUU 2021

UUDISTETUN EUROOPAN SOSIAALISEN PERUSKIRJAN TÄYTÄNTÖÖNPANOJA KOSKEVA SEITSEMÄSTOISTA MÄÄRÄAIKAISRAPORTTI

jonka Suomen hallitus antaa kaudelta 1.1.2017–30.12.2020 uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan C artiklan sekä Euroopan sosiaalisen peruskirjan 21 artiklan mukaisesti koskien toimia, joilla on pantu toimeen uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 ja 29 artiklat (Valtiosopimussarja 78-80/2002), jonka hyväksymisasiakirja talletettiin 21.7.2002.

Suomi on hyväksynyt kaikki tämän ryhmän artiklat 4 artiklan 1 ja 4 kohtia lukuun ottamatta.

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan C artiklan ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan 23 artiklan mukaisesti tämän englanninkielisen virallisen selonteon jäljennökset on annettu tiedoksi Suomen ammattiliittojen keskusjärjestölle (SAK), Toimihenkilökeskusjärjestölle (STTK), Korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestölle (AKAVA), Elinkeinoelämän keskusjärjestölle (EK) ja Suomen Yrittäjät ry:lle.

Sisältö

| | |
|---|----|
| ARTIKLA 2: OIKEUS OIKEUDENMUKAISIIN TYÖEHTOIHIN | 4 |
| 2 artiklan 1 kohta: Kohtuulliset päivittäiset ja viikoittaiset työajat..... | 4 |
| 2 artiklan 2 kohta: Palkalliset juhlapäivät | 23 |
| 2 artiklan 3 kohta: Palkallinen vuosiloma..... | 23 |
| 2 artiklan 4 kohta: Lyhennetty työaika tai ylimääräinen palkallinen loma työntekijöille, jotka työskentelevät luonnostaan vaarallisissa tai terveydelle haitallisissa ammateissa..... | 23 |
| 2 artiklan 5 kohta: Viikoittainen lepoaika..... | 25 |
| 2 artiklan 6 kohta: Työsopimuksen tai työsuhteen keskeisistä kohdista tiedottaminen | 26 |
| 2 artiklan 7 kohta: Yötyötä tekeviä työntekijöitä hyödyttävät toimet..... | 26 |
| ARTIKLA 4: OIKEUS KOHTUULLISEEN PALKKAAN | 26 |
| 4 artiklan 2 kohta: Oikeus ylityöstä maksettavaan korotettuun palkkaan..... | 26 |
| 4 artiklan 3 kohta: Oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä | 29 |
| 4 artiklan 5 kohta: Palkanpidätyksiä koskevat rajoitukset | 34 |
| ARTIKLA 5: JÄRJESTÄYTYMISOIKEUS | 35 |
| ARTIKLA 6: KOLLEKTIIVINEN NEUVOTTELUOIKEUS | 40 |
| 6 artiklan 1 kohta: Yhteiset neuvottelut | 40 |
| 6 artiklan 2 kohta: Vapaaehtoinen neuvottelujärjestelmä | 41 |
| 6 artiklan 4 kohta: Oikeus ryhtyä yhteistoimiin..... | 41 |
| ARTIKLA 21: OIKEUS TIEDONSAANTIIN JA YHTEISIIN NEUVOTTELUIHIN | 43 |
| ARTIKLA 22: OIKEUS OSALLISTUA TYÖOLOJA JA TYÖYMPÄRISTÖÄ KOSKEVAAN PÄÄTÖKSENTEKOON SEKÄ NIIDEN PARANTAMISEEN..... | 45 |
| ARTIKLA 26: OIKEUS IHMISARVOISEEN KOHTELUUN TYÖSSÄ | 50 |
| 26 artiklan 1 ja 2 kohta: Sukupuolinen häirintä sekä työntekijöihin toistuvasti kohdistuvat, tuomittavat tai selvästi kielteiset ja loukkaavat toimet työpaikalla tai työhön liittyvissä asioissa, pois lukien seksuaalinen häirintä..... | 50 |
| ARTIKLA 28: TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJIEN OIKEUS SUOJELUUN YRITYKSESSÄ JA HEILLE ANNETTAVAT TOIMINTAMAHDOLLISUUDET..... | 54 |
| ARTIKLA 29: OIKEUS SAADA TIETOA JA NEUVOTELLA JOUKKOIRTISANOMISMENETTELYSSÄ..... | 58 |

ARTIKLA 2: OIKEUS OIKEUDENMUKAISIIIN TYÖEHTOIHIN

2 artiklan 1 kohta: Kohtuulliset päivittäiset ja viikoittaiset työajat

Kysymys A

Työaikalaki

1. Viitekauden aikana työaikalaki on uudistettu kokonaisuudessaan. 1.1.2020 voimaan tullut työaikalaki sisältää työaikaa ja lepoaikoja koskevat säännökset.

2. Lain tavoitteena on asianmukainen työaikasuojaus työ- ja virkasuhteessa työskenteleville eli säätää enimmäistyöajoista ja vähimmäislepoajoista. Laajan soveltamisalan vastinparina ovat aikaisempaa laajemmat jouston mahdollisuudet. Sääntelyllä oli tarkoitus luoda edellytyksiä sekä työnantajan että työntekijöiden tarpeista lähteville työaikajoustoille sekä työ- ja yksityiselämän paremmalle yhteensovittamiselle. Uusi työaikalaki vastaa työmarkkinoilla ja työelämässä tapahtuneisiin muutoksiin, kuten ajasta ja paikasta riippumattoman työntöön yleistymiseen. Työaikalaisissa annetaan työpaikoille välineitä tehdä työpaikkakohtaisia työaikatarkoituksia, kuten sopia nykyistä väljemmin liukuvasta työajasta, joustotyöajasta ja työaikapankin käyttöönnotosta. Työaikalain uudistuksella vastataan myös EU:n työaikaohjelman ja sen tulkintakäytännön asettamiin vaatimuksiin.

3. Lakia sovelletaan sen 1 §:n nojalla 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). Mitä työaikalaisissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan, jollei muualla laissa toisin säädetä. Mitä laissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan myös virkaehtosopimukseen.

4. Työaikalain 2 §:ssä säädetään poikkeuksista lain soveltamisalasta. Lakia ei sen 2 §:n 1 momentin mukaan, lukuun ottamatta 15 §:n 3 ja 4 momenttia, sovelleta työntekijään, jonka työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan, kun 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 evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä;
- 3) työnantajan perheenjäsenen työstä;
- 4) työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä;
- 5) valtion virkamiehen työstä tuomioistuimen jäsenenä tai esittelijänä, käräjäviskaalina, käräjänotaarina, julkisena oikeusavustajana, syyttäjänä, ulosottomiehenä, haastemiehenä tai ulkomaanedustuksessa;
- 6) Suomen Pankin virkamiehen työstä, jonka pankkivaltuusto on määrännyt tämän lain ulkopuolelle.

5. Mainittujen poikkeusten soveltaminen edellyttää aina työaika-autonomian kriteerien täyttymistä. Työntekijän työaika-autonomia ilmenee siten, että työntekijän työaika ei ennalta määritellä eikä hänen työajan käyttöään valvota, ja näin ollen työntekijä voi itse päättää työajastaan. Työaika-autonomiaa arvioitaessa merkityksellisiä ovat työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Työaika-autonomian käsite on työaikalaissa uusi. Osa poikkeuksista vastaa voimassa olevaa lakia. Työaika-autonomiaa koskeva vaatimus kuitenkin supistaa joidenkin poikkeusten soveltamisalaa verrattuna aikaisempaan työaikalakiin. Työaika-autonomian täytyessä ei 1 momentissa tarkoitettussa asemassa olevien työntekijöiden työaikasuojelelle ole nähty samanlaista tarvetta.

6. Pykälän 2 momentin mukaan lain 24 §:n 1 ja 2 momentin ja 25–28 §:n säännöksiä ei sovelleta moottoriajoneuvon kuljettajan työhön, jota koskee tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta ja neuvoston asetuksen (ETY) N:o 3821/85 ja (EY) N:o 2135/98 muuttamisesta sekä neuvoston asetuksen (ETY) N:o 3820/85 kumoamisesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) N:o 561/2006 (ajo- ja lepoaika-asetus).

7. Pykälän 3 momentin mukaan lakia ei sovelleta työhön, jossa noudatettavasta työajasta säädetään erikseen. Lakia ei sovelleta myöskään työntekijöihin, joille on 34 §:ssä tarkoitettulla valtakunnallisella työehtosopimuksella kokonaisuutena arvioiden turvattu tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaika vastava suoja, jos kyse on:

- 1) opetus- ja tutkimushenkilöstöstä, jolla on työn luonteen vuoksi oikeus päättää olennaisesta osasta työaikaansa;
- 2) metsä-, metsänparannus- tai uittotyöstä tai niihin liittyvästä työstä, lukuun ottamatta maastossa tehtävää koneellista metsä- tai metsänparannustyötä ja puutavaran lähikuljetustyötä;
- 3) Rajavartiolaitoksen henkilöstöstä tai luotsauslaissa (940/2003) tarkoitetuista tehtävistä.

8. Edelleen pykälän 4 momentin mukaan lakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan, josta on sovittu sellaisella 34 §:ssä tarkoitettulla valtakunnallisella työehtosopimuksella, joka turvaa työntekijälle tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaika vastavaan suojan.

9. Työehtosopimuksia koskevilla poikkeuksilla mahdollistetaan mainittujen alojen työehtosopimuksiin perustuvat työaikakäytännöt. Edellytyksenä on, että työehtosopimus turvaisi työntekijöille työaikasuojelelun, joka on kokonaisuutena arvioiden lain enimmäistyöaika ja vähimmäislepoaikoja koskevan sääntelyn tasoinen.

Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

10. Työaikalain 5 §:n mukaisen yleissäännön mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen työaika voidaan 5 §:n mukaan kuitenkin järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana ylittämättä kahdeksan tunnin säännöllistä päivittäistä työaika.

11. Lain 7 §:ssä nimenomaisesti säädetyissä töissä työaika voidaan järjestää jaksoissa. Jaksotyöalaluettelo on tyhjenteävä, ja siinä mainitut työt ovat luonteeltaan sellaisia, joita

toimintojen vuoksi on tehtävä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa tai ainakin pääosan vuorokaudesta. Jaksotyönä säännöllinen työaika saadaan järjestää:

- 1) turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä sekä vankeinhoidossa;
- 2) lehdistötyössä, toimituksellisessa radio-, televisiotyössä ja näihin rinnastuvan verkkosisällön tuottamisessa ja lähettämässä, elokuvatuotannossa sekä postipalveluissa ja yötyötä edellyttävissä tietoliikennepalveluissa;
- 3) varhaiskasvatuslaissa (540/2018) tarkoitetussa perhepäivähoidossa, yötyötä edellyttävissä muissa varhaiskasvatuspalveluissa sekä pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali-, terveys- ja eläinlääkäripalveluissa;
- 4) henkilö- ja tavarankuljetuksessa sekä aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustehtävissä;
- 5) maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä;
- 6) meijeritoiminnassa;
- 7) majoitus-, ravitsemis- ja kulttuuripalveluissa sekä leiritoiminnassa;
- 8) 1–7 kohdassa tarkoitettujen tehtävien ja toimintojen käynnissä pitämiseksi välttämättömissä tukitoiminnoissa.

12. Jaksotyössä työaika on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi ja työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi saadaan säännöllinen työaika kuitenkin järjestää niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjaksona tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjaksona enintään 240 tuntia. Tällöin säännöllinen työaika ei saa kumpanakaan kolmen viikon ajanjaksona ylittää 128:aa tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88:aa tuntia. Sääntely vastaa vanhan työaikalain säännöksiä.

13. Työaikalain 8 §:ssä säädetään yötyön teettämisen edellytyksistä. Säännöllisen yötyön teettäminen on sallittua ainoastaan laissa säädettyissä tehtävissä. Tilapäinen yötyö on sen sijaan sallittua uuden työaikalain myötä.

Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

14. Työnantaja ja työntekijä saavat 11 §:n mukaan sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla, jollei työssä sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta sopimista koskevasta määräyksistä muuta johdu. Viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua enintään 40 tunniksi enintään neljän kuukauden tasoittumisjakson aikana. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.

15. Liukuvasta työajasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken työaikalain 12 §:n nojalla. Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka saa olla enintään neljä tuntia. Liukumat voidaan sijoittaa työpäivän alkuun tai välittömästi kiinteän työajan päättymisen jälkeiseen aikaan taikka työpäivän päättymisen jälkeiseen ilta-aikaan. Liukuvassa työajassa viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia. Seurantajakson aikana työaikasaldo voi olla 60 tuntia korkeampi, kunhan kertymä laskee jakson päättyessä sallittuun enimmäismäärään.

Työaikalajoja voidaan vähentää tekemällä lyhyempiä työpäiviä tai pitämällä kokonaisa vapaapäiviä. Enimmäiskertymästä, neljän kuukauden tasoittumisjaksosta tai työaikalajon ylitysten tai alitusten määrästä saadaan sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella.

16. Työaikalakiin on lisätty uutta joustotyöaika koskevat säännökset (13 §). Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllistä työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyöajan käyttö on mahdollista töissä, jotka eivät ole sidottuja tiettyyn vuorokauden aikaan tai viikonpäivään taikka työntekopaikkaan. Joustotyöajan käyttö soveltuu asiantuntijatyöhön, jossa työtä ohjaavat työntekijälle asetetut tavoitteet eikä yksinomaan työn suorittaminen tiettyyn aikaan tietyssä paikassa. Työnantajan on seurattava viikoittaisen vapaan toteutumista työntekijän antamien ilmoitusten perusteella ja tarvittaessa puututtava työntekijän työajan sijoitteluun. Viimesijaisena vaihtoehtona työnantaja voi irtisanoa joustotyötä koskevan sopimuksen. Viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden tasoittumisjakson aikana. Työntekijä voi esimerkiksi tehdä välillä pidempiä päiviä ja vastaavasti pitää pidempiä vapaajaksoja. Joustotyöaika ei voi käyttää säännöllisen yötyön teettämiseen.

17. Myös työaikalankkia koskevat 14 §:n säännökset ovat uusia. Työaikalankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Työnantaja ja luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saavat sopia kirjallisesti työaikalankin käyttöön otosta. Edustajan tekemä työaikalankkia koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita hänen katsotaan edustavan. Työntekijän kutakin kertaa varten tai määrätiksi lyhyehköksi määräajaksi antamalla suostumuksella työnantaja voi siirtää työaikalankkiin: lisä- ja ylityötunteja; liukuvaan työaikalankkiin kertyneitä työtunteja enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana; lakiin tai sopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuuksia sen jälkeen, kun ne on ensin muutettu aikamääräisiksi. Kun työntekijä aikanaan käyttää työaikalankkiin talletettua aikaa vapaana, hänelle maksetaan tunneista vapaan pitoajankohdan mukaista säännönmukaista palkkaa.

18. Työaikalankkiin säästettävät etuudet voivat olla esimerkiksi lisä- ja ylityöstä maksettavia korvauksia, sunnuntaityön korotusosia, korvausta viikkolevon saamatta jäämisestä, työajan lyhennysrahaa tai lomarahaa. Työaikalankkiin ei kuitenkaan saa siirtää säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa, kulukorvauksia tai korvausluonteisia saatavia eikä rahamääräistä etuutta sen jälkeen, kun se on erääntynyt maksettavaksi. Työaikalankkiin säästetty työaikalankki ei saa kalenterivuoden aikana lisääntyä yli 180 tuntia eikä työaikalankin kokonaiskertymä ylittää kuuden kuukauden työaika vastavaa määrää. Siirrettäessä edellä mainittuja eriä työaikalankkiin niiden lakiin tai sopimukseen perustuvat vapaan antamista tai edun erääntymistä koskevat ehdot korvautuvat työaikalankkiin järjestelmän ehdoilla.

19. Työntekijällä on oikeus saada työaikalankkiin säästettyä vapaata vähintään kaksi viikkoa kalenterivuodessa. Jos työaikalankkiin on säästetty vapaata yli 10 viikkoa, työntekijällä on

kuitenkin oikeus saada vuodessa vapaata vähintään viidesosa työaikapankin kertymästä. Työnantajan on työntekijän vaatimuksesta annettava vapaa seuraavan kuuden kuukauden aikana. Jos työnantaja määrää vapaan ajankohdan, työntekijällä on niin vaatiessaan oikeus saada vapaan sijasta korvaus rahana.

20. Lakiin perustuva työaikapankki on vaihtoehtoinen niissä tilanteissa, joissa työnantaja sitovassa työehtosopimuksessa on työaikapankkimääräyksiä. Työehtosopimuksessa tarkoitettuun järjestelyyn sovelletaan yksinomaan työehtosopimuksen asiaa koskevia määräyksiä ja lakisääteiseen työaikapankkiin sovelletaan yksinomaan työaikalain säännöksiä.

Lisä- ja ylityö

21. Lisä- ja ylityön määräytymisestä säädetään työaikalain 16 §:ssä. Lisä- ja ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta. Jos käytössä on liukuva työaika tai joustotyöaika, lisä- ja ylityön tekemisestä on nimenomaisesti sovittava.

22. Lisätyöllä tarkoitetaan sopimukseen perustuvaa, laissa säädettyä 40 tunnin säännöllistä työaikaa lyhyemmän työajan lisäksi työnantajan aloitteesta tehtyä työtä.

23. Kun työpäivän pituudeksi on sovittu alle kahdeksan tuntia ja työntekijä työskentelee yli sovittun työaikansa, on kahdeksan tunnin ja sovittun työajan erotus päivässä ja/tai 40 tunnin ja sovittun viikkotyöajan erotus viikossa ensin lisätyötä, ennen kuin työ muuttuu lakisääteiseksi ylityöksi.

24. Yleistyöaikaa noudatettaessa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä. Jos on sovittu 40 tuntia lyhyemmästä viikkotyöajasta, lisätyötä on työvuoroluettelon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

25. Keskimääräistä säännöllistä työaikaa käytettäessä vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluettelon merkityn säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi. Viikoittaista ylityötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole vuorokautista ylityötä. Jos keskimääräisen työajan on sovittu tasoittuvan alle 40 tuntiin viikossa, säännöllisen työajan lisäksi tehty työ on kuitenkin lisätyötä 40 viikkotuntiin saakka.

26. Jaksotyössä ylityötä on työ, joka ylittää 7 §:n mukaisen säännöllisen enimmäistyöajan. Jos on sovittu 7 §:ssä säädettyä lyhyemmästä säännöllisestä jaksokohtaisesta työajasta, lisätyötä on työ, joka ylittää sovittun säännöllisen työajan ylittämättä 7 §:n mukaista jaksokohtaista enimmäismäärää.

27. Käytettäessä liukuvaa työaikaa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä ja joka ylittää 40 tuntia olematta vuorokautista ylityötä. Ylityötä on myös kiinteän työajan lisäksi työnantajan määräyksestä tehty työ, jonka vuoksi 12 §:n 2 momentin mukainen enimmäiskertymä ylittyy seurantajakson päättyessä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

28. Käytettäessä joustotyöaikaan vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikoittaisesta ylityötä on työ, jota tehdään joustotyösopimuksessa sovitun viikoittaisen vapaan aikana työn olematta vuorokautista ylityötä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

29. Työaikalain 17 §:n mukaan ylityön teettäminen edellyttää, että työntekijä antaa kutakin kertaa varten erikseen siihen suostumuksensa. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa ylityöhön määrätyksi lyhyehköksi ajaksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen. Lisätyötä saa teettää vain, jos työntekijä antaa siihen suostumuksensa, jollei lisätyöstä ole sovittu työopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä. Jos työntekijän työopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työopimuslain 1 luvun 11 §:ssä tarkoitetulla tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain, jos työntekijä antaa siihen kutakin kertaa varten suostumuksensa. Suostumuksen saa antaa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Sopiessaan 4 §:ssä tarkoitetusta varallaolosta työntekijän katsotaan antaneen samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

30. Työaikalain 18 §:ssä säädetään työajan enimmäismäärästä. Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia tasoittumisjakson pituudesta säädetään lain 34 §:ssä. Sen lisäksi, mitä 1 momentissa säädetään, 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun moottoriajoneuvon kuljettajan työaika ei saa kalenteriviikon aikana ylittää 60:tä tuntia. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia moottoriajoneuvon kuljettajan viikoittaisesta enimmäistyöajasta säädetään lain 34 §:ssä.

31. Lain 20 §:n mukaan lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus. Vuorokautisesta ylityöstä on maksettava kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla ja niitä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka. Työn jatkuttua jaksotyössä koko kahden viikon ajanjakson on 12 ensimmäiseltä ylityötunnilta ja työn jatkuttua koko kolmen viikon ajanjakson 18 ensimmäiseltä ylityötunnilta maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

32. Edelleen 20 §:n mukaan, jos säännöllinen työaika perustuu poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta 34 §:n 5 momentin nojalla tehtyyn työehtosopimukseen tai 39 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun poikkeuslupaan, on sopimuksessa tai luvassa mainittava perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan.

33. Lain 21 §:n mukaan iltai- tai ylityöstä maksettava palkka sekä sunnuntaityön korotusosa voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen, mitä 20 §:ssä säädetään ylityön korvaamisesta. Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä-, yli- tai sunnuntaityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Jos työnantaja ja työntekijä eivät sovi vapaan ajankohdasta, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista

rahassa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että vapaa-aika siirretään 14 §:ssä tarkoitettuun työaikapankkiin tai yhdistetään vuosilomalain (162/2005) 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen.

34. Lain 23 §:n mukaan, jos työntekijän palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, lasketaan tunnilta suoritettava palkka jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä. Palkkaukseen sisältyvät luontoisedut on otettava huomioon säännöllisen työajan palkassa. Säännöllisen työajan ansioon ei lueta työntekijän työsuorituksesta riippumatonta enintään kaksi kertaa vuodessa suoritettavaa voitto- tai muuta vastaavaa palkkiota. Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen voidaan sopia tunnilta suoritettavan palkan laskemisesta siten, että säännöllisen työajan ansio jaetaan vuotuisesta säännöllisestä työajasta lasketulla keskimääräisellä jakajalla tai muulla jakajalla, joka keskimäärin vastaa 1 momentissa säädettyjä perusteita.

Lepoajat

35. Jos työntekijän vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika on kuutta tuntia pidempi, eikä hänen työpaikallaolonsa ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana vähintään tunnin kestävä tauko, jonka aikana hän saa poistua työpaikaltaan. Päivittäistä taukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun. Jos työntekijän työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, hänellä on lisäksi oikeus pitää enintään puolen tunnin tauko kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen. Vuorotyössä tai jaksotyössä työntekijälle on annettava vähintään puolen tunnin tauko tai tilaisuus aterioida työn aikana, jos hänen työaikansa on kuutta tuntia pidempi. Työnantaja ja työntekijä voivat työehtosopimuksessa sovitun estämättä sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin tauosta.

36. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön vuorokausilepo varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta.

37. Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Viikkolepo voidaan sijoittaa ensimmäisen jakson alkuun ja seuraava vapaa seuraavan seitsemän päivän jakson loppuun. Viikkolepojen välillä voi siten olla enimmillään 12 työpäivää. Viikkolepo tulisi antaa sunnuntain aikana, mikäli se on mahdollista.

38. Viikkolepo voidaan antaa myös keskimääräisenä niin, että se on keskimäärin 35 tuntia 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Tällöin viikkolevon tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana. Keskeytymättömässä vuorotyössä lepoaika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 12 viikon aikana. Tällöinkin lepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia seitsemän päivän jakson aikana.

39. Jos työntekijä tekee työtä viikkolevon aikana, työhön käytetty aika on korvattava hänelle mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaikaa vastaavalla ajalla.

Tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla mahdollisten yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen rahakorvaus, jos työntekijä siihen suostuu.

40. Ks. tarkemmin jäljempänä vastaus 2 artiklan 1 kohtaa koskevaan kysymykseen F.

Poikkeaminen työehtosopimuksella

41. Lain 34 §:ssä säädetään oikeudesta poiketa työaikalain säännöksistä työehtosopimuksella.

Merityöaikalaki ja laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa

42. Merityöaikalakia (296/1976) sovelletaan eräin poikkeuksin työhön, jota suomalaisessa, ulkomaanliikenteessä käytettävässä aluksessa toimessa oleva henkilö tekee aluksen lukuun taikka muutoin esimiehen määräyksestä aluksessa tai muualla.

43. Merityöaikalakiin on viitekauden aikana tehty seuraavat sisällölliset muutokset:

44. Merityöaikalakia muutettiin lailla 251/2019 kalastusalan työntekijöitä koskevan direktiivin¹ täytäntöönpanemiseksi. Lakiin lisättiin säännös merikalastusaluksella noudatettavasta enimmäistyöajasta. Merikalastusaluksella työskentelevän työntekijän työaika ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana. Lain enimmäistyöaika ja lepoaika koskevia säännöksiä sovelletaan myös aluksella muutoin kuin työsuhteessa työskenteleviin kalastajiin, jos aluksella samanaikaisesti työskentelee työntekijöitä työsopimuksen perusteella. Lisäksi merityöaikalakia muutettiin siten, että enimmäistyöaika ja lepoaika koskevat säännökset soveltuvat myös voitto-osuuskalastajiin.

45. Merityöaikalain soveltamisalaa, vähimmäislepoaika ja ylityön teettämistä ja lepoaikoja koskevien rajoitusten poikkeuksia muutettiin lailla 436/2020. Muutosten tarkoituksena oli saattaa merityöaikalaki paremmin täyttämään kansainvälisen työjärjestön (ILO:n) merityötä koskevan vuoden 2006 yleissopimuksen vaatimuksia.

46. Kotimaan liikenteen alusten osalta työajasta säädetään erikseen. Lakia työajasta kotimaan liikenteen aluksissa (248/1982) sovelletaan merityösopimuslaissa (756/2011) tarkoitettuun työhön suomalaisessa kotimaanliikenteeseen käytettävässä aluksessa tai työnantajan määräyksestä väliaikaisesti muualla.

47. Lakia muutettiin lailla 1339/2016 sisävesiliikenteen työaikadirektiivin täytäntöönpanemiseksi. Muutokset koskivat pääosin sisävesillä tapahtuvaa alusliikennettä. Ylityötä saa teettää enintään 384 tuntia vuodessa. Alle vuoden pituisessa määräaikaisessa työsuhteessa ylitöiden keskimääräinen enimmäismäärä on kahdeksan tuntia viikkoa kohden. Seitsemän päivän jakson aikana työntekijälle on annettava vähintään 84 tunnin lepoaika. Työntekijälle, jonka työ- ja vapaa-aikojen määräytymisessä ei noudateta vuorottelujärjestelmää, on annettava ylimääräinen 24 tunnin pituinen viikkolepo, jos hän on työskennellyt viitenä viikkona

¹ Neuvoston direktiivi (EU) 2017/159, annettu 19 päivänä joulukuuta 2016, kalastusalan työtä koskevan Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2007 yleissopimuksen täytäntöönpanosta 21 päivänä toukokuuta 2012 EU-maiden maatalouden osuustoimintajärjestöjen keskusjärjestön (COGECA), Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF) ja Euroopan unionin kalastusyritysten kansallisten järjestöjen liiton (Europêche) välillä tehdyn sopimuksen täytäntöönpanosta.

kuutena päivänä viikossa. Vuorottelujärjestelmään perustuvien peräkkäisten työpäivien enimmäismäärä on 31.

48. Lailla 449/2018 muutettiin työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain 9 a §:ää siten, että ylitöiden enimmäismäärän sijasta laissa rajoitetaan kokonaistyöaikaa. Työntekijän työaika ei saa sisävesiliikenteessä ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana tai sitä lyhyemmän määräaikaisen työsopimuksen kestoaikana.

49. Lakia muutettiin lailla 252/2019 kalastusalan työtä koskevan direktiivin² täytäntöönpanemiseksi. Lakiin lisättiin säännös merikalastusaluksella noudatettavasta enimmäistyöajasta. Merikalastusaluksella työskentelevän työntekijän työaika ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa 12 kuukauden työjakson aikana. Lain enimmäistyöaikaa ja lepoaikaa koskevia säännöksiä sovelletaan myös aluksella muutoin kuin työsuhteessa työskenteleviin kalastajiin, jos aluksella samanaikaisesti työskentelee työntekijöitä työsopimuksen perusteella.

50. Lailla 437/2020 muutettiin lain 10 §:ää, joka koskee poikkeuksia ylityön teettämistä ja lepoaikoja koskevista rajoituksista. Tavoitteena oli saattaa laki noudattamaan paremmin ILO:n erityötä koskevan vuoden 2006 yleissopimuksen vaatimuksia.

Valvonta

51. Suomessa työsuojeluviranomaisina toimivat aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet, jotka ovat valvontaviranomaisia työsuojeluun ja työoikeuteen liittyvissä asioissa, kuten palvelussuhde- ja työaika-asioissa. Lisäksi työsuojeluvirnaomaiset valvovat muun, esimerkiksi tuoteturvallisuutta, ulkomaista työvoimaa ja tilaajavastuuta koskevan lainsäädännön noudattamista. Valvonta tapahtuu pääasiassa tarkastusten avulla. Tarkastus voi kohdistua useisiin eri asioihin, jotka liittyvät työsuojeluun ja työoikeuteen.

Palkansaaajakeskusjärjestöjen näkemykset

52. Palkansaaajakeskusjärjestöt katsovat, että työaikalaki ei vastaa Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean tulkintaa, jonka mukaan yleisenä juhlapäivänä teetetystä työstä työntekijän pitää saada korvauksena vähintään 100 prosentilla korotettu palkka tai vaihtoehtoisesti kaksinkertainen määrä vapaapäiviä verrattuna yleisinä juhlapäivinä työskennelyihin päiviin (Conclusions XIX-3, Croatia). Järjestöt toteavat, että komitean tulkintaan on viitattu työaikalain esitöissä, mutta tapausta on selostettu sellaisessa paikassa, että vain harva sen huomaa (HE 158/2018 vp., s. 30). Oikeusohje olisi pitänyt kirjoittaa itse lakitekstiin tai ainakin työaikalain 34 §:n 2 momentin 7 kohdan yksityiskohtaisiin perusteluihin.

² Neuvoston direktiivi (EU) 2017/159, annettu 19 päivänä joulukuuta 2016, kalastusalan työtä koskevan Kansainvälisen työjärjestön vuoden 2007 yleissopimuksen täytäntöönpanosta 21 päivänä toukokuuta 2012 EU-maiden maatalouden osuustoimintajärjestöjen keskusjärjestön (COGECA), Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF) ja Euroopan unionin kalastusyritysten kansallisten järjestöjen liiton (Europêche) välillä tehdyn sopimuksen täytäntöönpanosta.

Kysymys B

Oikeuskäytäntöä

53. Työneuvosto on antanut viitekauden aikana eräitä lausuntoja työaikalain soveltamisesta.

54. Työneuvosto antoi vuonna 2020 kaksi ratkaisua, joissa se arvioi työaikalain soveltumista ruokalähettiläiden työhön. Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue oli pyytänyt työneuvostolta kahden eri yhtiön osalta lausuntoa siitä, sovelletaanko työaikalakia (872/2019) yhtiöiden palveluksessa olevien ruokalähettiläiden työhön. Lausuntopyyntö koski myös itsenäisinä yrittäjinä pidettyjä ruokalähettiläitä. Mikäli työaikalain katsottaisiin soveltuvan itsenäisinä yrittäjinä pidettyihin ruokalähettiläisiin, pyydettiin työneuvostoa lausumaan siitä, jääkö heidän työnsä kuitenkin työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan perusteella lain soveltamisalan ulkopuolelle. Työneuvosto katsoi päätöksissään tarkemmin esitettyjen perusteiden nojalla, että työnantajien ja ruokalähettiläiden välisessä työssä oli kysymys työaikalain 1 §:n 1 momentissa tarkoitettusta työsuhteesta. Työssä ei tullut esille sellaisia seikkoja, jotka olisivat osoittaneet työaikalain 2 §:n 1 momentin johdantolauseessa tarkoitettua työaika-autonomiamia. Näin ollen työaikalaki soveltui ruokalähettiläiden työhön.

55. Vuonna 2020 työneuvosto (TN 1480-20) käsitteli muun muassa kysymystä työaikalaisissa säädetyn uskonnollisia toimituksia koskevan soveltamisalarajauksen tulkinnasta evenkeli-luterilaisen kirkon papin ja kanttorin tehtävissä. Työneuvosto ei katsonut mahdolliseksi lausua yleisesti työaikalain soveltumisesta tietyn ammattinimikkeen omaaviin työntekijöihin ja/tai viranhaltijoihin. Kun työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa edellytetään uskonnollisten toimitusten suorittamista, johtaa niiden puuttuminen kokonaan papin ja kanttorin työn- tai tehtävänkuvasta työneuvoston näkemyksen mukaan siihen, että 2 kohdan poikkeusta ei voida soveltaa. Samaan lopputulokseen on päädyttävä, jos pappi tai kanttori osallistuu uskonnollisten toimitusten suorittamiseen vain satunnaisesti tai poikkeuksellisesti. Työneuvosto totesi työaikalain 2 §:n 1 momentin soveltamisesta seuraavaa: ”Jotta työaikalain 2 §:n 1 momentin poikkeukset voisivat tulla sovellettaviksi, on niissä tarkoitetuissa töissä ja tehtävissä täyttyvä myös momentin johdantolauseessa säädetty työaika-autonomia. Työaika-autonomian edellytyksenä on se, että työntekijä voi itse päättää työajan sijoittelusta sekä päivittäisestä että viikoittaisesta työajasta. Jos työntekijä ei voi näin toimia ilman työnantajan hyväksyntää, työntekijällä ei ole säännöksessä tarkoitettua vapautta päättää työajoistaan.”

56. Työneuvosto on antamassaan lausunnossa (TN 1479-20, lausunnon pyytäjät STTK ry) katsonut, että sovittaessa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta ei ole mahdollista poiketa työaikalaisissa säädetystä viikoittaisesta työajasta. Poikkeuksellista säännöllistä työaika-aikaa koskevassa työvuoroluettelossa lepoajan on lähtökohtaisesti seurattava välittömästi suunniteltua työvuoroa. Työvuoron jatkuessa poikkeuksellisesti pidempään on korvaava lepoaika järjestettävä heti suunniteltua työvuoroa seuranneen työn päätyttyä. Työaikalain 25 §:n 4 momentin säännös korvaavasta lepoajasta tulee sovellettavaksi myös silloin, kun on kysymys työaikalain 34 §:n 4 momentin ja 39 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella järjestetystä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta. Valtakunnallisella työehtosopimuksella

voidaan sopia niiden työn järjestelyistä johtuvien painavien syiden sisällöstä, joiden täytyessä korvaavan lepoajan antamisen ajankohtaa voidaan siirtää.

57. Työneuvoston lausunnon (TN 1478-20, lausunnon pyytäjä Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry) mukaan työaikalain 8 §:n 5 momentissa säädetty rajoitus peräkkäisten yövuorojen enimmäismäärästä koskee ainoastaan työtä, joka on tosiasiallisesti järjestetty jaksotyöajan mukaisiin jaksoihin.

58. Työneuvoston lausunnon (TN 1477-19, lausunnon pyytäjä Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry) mukaan ylityösuostumusta ei voida antaa etukäteen työehtosopimuksessa, koska työaikalaisissa on nimenomaisesti säädetty siitä, että työntekijältä on hankittava aina henkilökohtainen suostumus. Kun lisätyöhön voidaan pätevästi sitoutua jo työehtosopimuksessa, on sen tekemisestä voitu sopia myös työehtosopimuksin. Tällöin työntekijällä on kuitenkin säilyttävä oikeus kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä perustellusta henkilökohtaisesta syystä. (Lausunto koski vanhaa työaikalakia.)

59. Työneuvoston lausunnon (TN 1474-18, lausunnon pyytäjä STTK ry) mukaan työn luonne ei lähtökohtaisesti voi vaikuttaa ylityösuostumuksen antamiseen eikä myöskään se, ilmeneekö ensihoidon tarve ensihoitotehtävien suorittamiselle työvuoron aikana vai vasta työvuoron loppuvaiheessa tai työvuoron päättyessä siten, että niiden loppuun saakka hoitaminen tarkoittaisi ylityön syntymistä. Lähtökohtana kuitenkin on, että työnantaja suunnittelee työt ilman tarvetta ylityöhön. Työneuvoston näkemyksen mukaan ensihoitotyö voi lähtökohtaisesti olla (aiemmin voimassa olleen) työaikalain 18 §:n 5 momentissa tarkoitettua työtä. Mainitun lainkohdan mukaan, jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä. (Vastaava säännös on työaikalain 17 §:n 6 momentissa.) Erittäin pakottavien syiden täytyminen on arvioitava erikseen tapauskohtaisesti.

60. Työtuomioistuin on viitekauden aikana antanut eräitä työaikaa koskevia ratkaisuja.

61. Asiassa TT 2019:81 oli kysymys siitä, tuliko työntekemispaikan ja työasuun vaihtamispaikan välinen kulkeminen työpaikalla työasuun vaihtamisineen päivittäisen lepoajan eli ruokailutauon yhteydessä lukea työajaksi. Työtuomioistuin totesi, että lepoaikoja koskevan sääntelyn tarkoituksena on, että työntekijällä on oikeus käyttää hyväkseen koko lepoaikansa ja viettää se omiin tarkoituksiinsa. Kyse on työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyden suojeluun liittyvästä sääntelystä, mikä tuli ottaa huomioon asiaa ratkaistaessa.

62. Virka- ja työehtosopimuksen mukaan työntekijä sai lepoajan aikana esteettömästi poistua työpaikalta. Kanteessa tarkoitettussa tilanteessa työntekijät olivat velvollisia vaihtamaan työnantajan osoittaman työasun omiin vaatteisiinsa poistuessaan 30 minuutin mittaisen lepoajan aikana työpaikan alueelta. Työntekijät eivät tästä syystä voineet heti lepotaun alettua esteettömästi poistua työpaikalta eivätkä saaneet siten käyttää lepoaika omiin tarkoituksiinsa. Tilanne oli heidän osaltaan erilainen kuin sellaisilla työntekijöillä, joilla vastaavaa työasuun liittyvää velvollisuutta ei ole. Se seikka, että työntekijät olivat velvollisia käyttämään osan 30 minuutin vähimmäislepoajastaan työnantajan edellyttämään vaatteiden vaihtamiseen ja siihen liittyvään kulkemiseen työntekemispaikan ja pukuhuoneen välillä, oli otettava huomioon myös

arvioitaessa sitä, oliko työntekijöillä tosiasiallinen mahdollisuus poistua lepotaun aikana työpaikalta ja viettää olennainen osa siitä työpaikan ulkopuolella. Työtuomioistuimen mukaan tällaista tosiasiallista mahdollisuutta kanteessa tarkoitettu tilanteessa ei ollut, kun kulku työyksikön ja pukeutumistilojen välillä vaatteiden vaihtoiheen luettiin kuuluvaksi päivittäiseen 30 minuutin lepoaikaan.

63. Asiassa TT 2018:116 kunta oli työneuvoston päätöksestä tekemässään valituksessa vaatinut, että sille myönnettäisiin (aiemmin voimassa olleen) työaikalain 26 §:n 1 momentin 14 kohdassa tarkoitettu lupa toistaiseksi teettää kolmella siivoojallaan yötyötä koulu- ja liikuntatiloissa hakemuksessa yksilöidyn tavoin. Työtuomioistuin katsoi yötyön teettämisen rajoittamisen taustalla lainsäädännössä vaikuttavat syyt huomioon ottaen, että työaikalain 26 §:n 1 momentin 14 kohdassa säädetyt edellytykset yötyön teettämiseksi eivät täyttyneet erityisesti sen vuoksi, että työ oli mahdollista teettää muulloinkin kuin yöaikaan.

64. Ratkaisussa TT 2017:158 oli kyse tilanteesta, jossa Helsinki-Vantaan lentoaseman pelastuspalvelussa työskentelevien palomiesten työajan järjestämiseksi oli myönnetty työajan järjestämistä koskeva poikkeuslupa. Luvan mukaan säännöllisen työvuoron pituus oli 25 tuntia siten, että tehollinen työaika työvuoroa kohden oli enintään 12 tuntia. Yhdenjaksoinen työvuoro saattoi kuitenkin tiettyjen edellytysten vallitessa olla enintään 48 tuntia. Viikoittaisen säännöllisen työajan pituudeksi oli myönnetty keskimäärin 44 tuntia 10 minuuttia enintään 52 viikon tasoittumisjaksossa. Lisäksi luvassa edellytettiin, että työnantajan oli työvuorosuunnittelussa huolehdittava siitä, että jokaisen työvuoron jälkeen työntekijöille annetaan kolme vuorokautta kestävä vapaajakso. Lisäehtona oli se, että jos työntekijä tekee yli 25 tunnin pituisen työvuoron, hänelle on annettava sen jälkeen kuusi vuorokautta kestävä vapaajakso. Työtuomioistuin katsoi, että lupaehtojen oli työsuojelellisista syistä tarpeen määrätä erikseen näiden työvuorojen jälkeisistä vapaavuoroista. Yli 24 tunnin työvuoroihin oli lupakäytännössä suhtauduttu torjuvasti ja niiden myöntäminen oli hyvin poikkeuksellista. Työajan suunnitteluun liittyvät hankaluudet eivät antaneet aihetta muuttaa työneuvoston ratkaisua vapaavuorojen tai niiden pituuden osalta. Valitus hylättiin.

65. Korkein oikeus on viitekauden aikana antanut yhden työaikalakia koskevan ennakkopäätöksen (KKO 2018:10). A, B, C ja D olivat työskennelleet perheenomaista huoltoa ja hoitoa järjestävän työnantajan palveluksessa olevien sijaisvanhempien (ns. lapsikylävanhemmat) sijaisina näiden vuosilomien aikana ja muina vapaapäivinä. Sijaisten työaika oli työ sopimuksessa määritelty kokonaisina vuorokausina ja sijaistus oli tapahtunut yleensä useamman vuorokauden pituisina jaksoina työnantajan vahvistaman työvuorolistan mukaisena ajankohtana. Sijaiset olivat asuneet työvuoronsa ajan lasten kodissa ja päättäneet itsenäisesti käytännön tehtävien järjestämisestä. Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla katsottiin, että työ kuului (aikaisemmin voimassa olleen) työaikalain soveltamisalaan. Kanteessa vaaditut työaika korvaukset kuuluivat työaikalain 38 §:ssä säädetyin kanneajan piiriin, minkä johdosta osa vaadituista korvauksista hylättiin vanhentuneina. Kanneaikaa koskevat säännökset ovat nykyään työaikalain 40 §:ssä.

Valvonta

66. Vuonna 2020 aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet tekivät 11 150 toimialakohtaista tarkastusta. Valvonta keskittyi pääasiassa rakennusalalle. Muita merkittäviä toimialoja olivat teollisuus sekä tukku- ja vähittäiskauppa.

67. Seuraava kaavio kuvaa eri toimialoilla tehtyjä työsuojelutarkastuksia:

Rakennusala 27 %

Teollisuus 12 %

Tukku- ja vähittäiskauppa 12 %

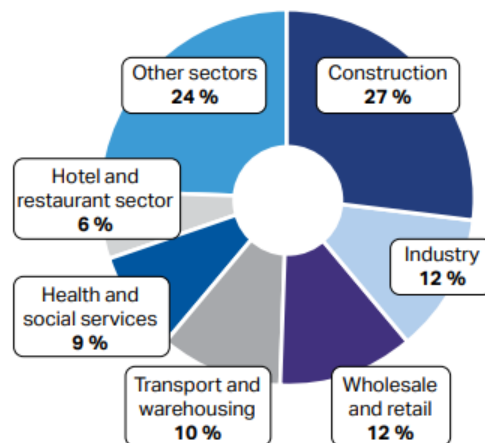
Kuljetus ja varastointi 10 %

Sosiaali- ja terveystyö 9 %

Hotelli- ja ravintola-ala 6 %

Muut toimialat 24 %

Occupational safety and health inspections by sector



68. Lisäksi 3 440 tarkastuksessa keskityttiin toimialasta riippumattomaan ilmiöperustaiseen valvontaan. Tällä hetkellä työsuojeluvalvonnassa keskitytään ilmiöperustaisesti työoloihin, työelämän pirstaleisuuteen ja työkuormitukseen.

69. Työsuojeluviranomaiset valvovat lainsäädännön noudattamista myös asiakkaiden yhteydenottojen perusteella. Vuosittain yli 30 000 asiakasta ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaisiin. Yhteydenotoista noin 2 000 johtaa tarkastukseen. Muissa tapauksissa toimenpiteeksi riittää yleensä asiakkaan neuvonta. Vuonna 2020 asiakkaiden esiin tuomia merkittäviä aiheita olivat palvelussuhdeasiat (lähes puolet yhteydenotoista), häirintä ja epäasiallinen kohtelu työelämässä, rakennusala sekä koronavirukseen liittyvät asiat.

70. Vuonna 2020 työsuojeluviranomaisten tekemät tarkastukset johtivat

- 26 293 kirjalliseen neuvon
- 4 110 korjauskehotukseen
- 57 käyttökieltoon
- 160 velvoittavaan päätökseen
- 31 uhkasakkoon
- 102 laiminlyöntimaksuun ja
- 371 tutkintapyyntöön poliisille.

Palkansaajakeskusjärjestöjen huomiot

71. Viimeisimmän raportointikierroksen jälkeen korkein oikeus on antanut ratkaisun ylityön teettämiseen liittyen. Ratkaisussa KKO 2021:52 työnantajan edustajia syytettiin työturvallisuusrikoksesta sillä perusteella, että he olivat teettäneet työntekijöillä ylityötä huomattavasti yli työaikalaisissa sallitun enimmäismäärän. Korkein oikeus katsoi, että työaikalain säännöksiä ylityön enimmäismäärästä ei voida pitää rikoslain 47 luvun 1 ja 8 §:ssä tarkoitettuina työturvallisuusmääräyksinä. Työnantajan edustajat olivat kuitenkin rikkoneet työturvallisuuslain säännöksistä johtuvia velvoitteitaan huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä teettämällä työntekijöillä huomattavasti liikaa ylitöitä. Heidät tuomittiin tällä perusteella työturvallisuusrikoksesta.

72. Sosiaali- ja terveydenhuollossa tehdään paljon kolmivuorotyötä, mukaan lukien yötyö. Yötyön teettäminen on kuitenkin lisääntynyt ja laajentunut muillekin toimialoille. Esimerkiksi naisvaltaisilla kaupan alan työpaikoilla aukioloajat ovat muuttuneet 24/7 aukioloajoiksi. Toisaalta miesvaltaisilla aloilla, kuten teollisuus- ja kuljetusaloilla, tehdään paljon yötyötä. Vaikka tutkimuksissa on osoitettu, että vuorotyön haitallisia vaikutuksia voidaan vähentää työvuorojärjestelyin, esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollossa näitä mahdollisuuksia ei ole hyödynnetty kattavasti. Esimerkiksi rintasyöpään sairastuneiden osalta ei riittävästi oteta huomioon yötyön vaikutusta rintasyöpävän uusiutumisiin.

73. Yötyö luokitellaan erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavaksi riskitekijäksi, jolloin työntekijällä on oikeus terveystarkastuksiin. Tarkastuksien järjestäminen tai niiden pohjalta annettujen työaikasuosituksen toteutuminen työpaikan käytännöissä ei kuitenkaan aina toimi optimaalisesti.

Kysymys C

74. Työaikalain 3 §:n 1 momentin mukaan työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Muu aika on lepoaikaa. Työaikalain 3 §:n mukaan työajaksi luetaan myös aika, jonka työntekijä on työnantajan määräämällä työntekopaikalla työnantajan käytettävissä, vaikka työntekijä ei tuona aikana tekisi työtehtäviään. Kysymys on 4 §:ssä säädettyä varallaoloa sitovammasta järjestelystä, jossa työntekijä on välittömästi käytettävissä työnantajan osoittamia tehtäviä varten. Kysymys voi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa työntekijän on oltava työpaikalla, mutta työnantajalla ei ole juuri sillä hetkellä tarjota työtä. Lisäksi kysymys voi olla esimerkiksi työpaikalla tapahtuvasta päivystyksestä

tai muusta paikkaan sidotusta valmiudesta ryhtyä välittömästi työntekoon. Päivystysaika luetaan työaikaan, jos työntekijä ei voisi vapaasti poistua työnantajan osoittamasta työntekopaikasta.

75. Työaikalain 4 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä saavat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaoloaika ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset. Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, virkamies ja viranhaltija eivät saa kieltäytyä siitä. Lain 34 §:n 2 momentin 1 kohdan nojalla valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset saavat työehtosopimuksessa (valtakunnallinen työehtosopimus) sopia toisin siitä, mitä 4 §:ssä säädetään varallaolosta. Työaikalain 25 §:n 1 momentin mukaan työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta.

76. Jos työntekijä kutsutaan työhön varallaoloaikana, varsinainen työskentelyaika luetaan työaikaan.

77. Varallaolovelvollisuudesta on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Samassa yhteydessä on sovittava varallaolokorvauksesta. Asiasta voidaan sopia myös työehtosopimuksessa. Lisäksi varallaolosta voidaan sopia kutakin kertaa varten erikseen.

78. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Kohtuullisuusvaatimus koskee sekä varallaoloajan kestoa että varallaolovuorojen toistuvuutta. Työntekijällä on oltava riittävästi myös sellaista vapaa-aikaa, johon ei liity varallaolovelvollisuuden kaltaista sidonnaisuutta työhön. Työneuvosto on vanhaa työaikalakia koskevassa ratkaisussa katsonut, että varallaoloon perustuva työaikasidonnaisuusaika oli muodostunut liialliseksi silloin, kun varallaolo kattoi vajaa 50 prosenttia kaikista tunneista (TN 1430-08).

79. Työtuomioistuin on antanut viitekauden aikana kaksi varallaoloaikaa koskevaa tuomiota, jotka koskevat aikaisemmin voimassa ollutta työaikalakia.

80. Asiassa TT 2020:57 oli kysymys siitä, tuliko laboratoriohoitajien varallaoloksi katsottu aika lukea työajaksi. Asiassa oli arvioitavana muun ohella se, olivatko työntekijöiden työtehtävät toistuneet varallaolon aikana niin lyhyin väliajoin, että työntekijöiden oli katsottava olleen jatkuvasti sidottuja työhönsä. Tuomioissa katsottiin, että varallaolon aikana työntekijöiden työtehtävät eivät keskimääräisesti tarkasteltuna olleet toistuneet niin lyhyin väliajoin, että varallaolo olisi tällä perusteella tullut katsoa työajaksi koko kanteessa tarkoitettuna, noin vuoden mittaisena aikana. Tällä ja tuomiosta tarkemmin ilmenevillä perusteilla kanne hylättiin.

81. Asiassa TT 2019:91 sairaankuljettajan varallaoloaikana edellytetty lähtövalmiusaika ja tehtävän luonne eivät olleet tosiasiallisesti mahdollistaneet oleskelua muualla kuin varallaolijoille

varatussa oleskelutilassa ja sen välittömässä läheisyydessä. Sairaankuljettajan katsottiin varalla ollessaan olleen tosiasiallisesti samalla tavalla työhön sidottu kuin varsinaisia työtehtäviä suorittaessaan, ja työnantajan varallaoloajaksi katsoma aika tuli näin ollen lukea työajaksi.

82. Työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 1 momentin mukaan vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen välisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Vaihtelevalla työajalla työskenteleviin sovelletaan samoja säännöksiä työajaksi laskettavan ajan osalta, kuten myös samoja säännöksiä varallaolon osalta.

83. Työaikalaissa on vaihtelevan työajan sopimusten osalta eräitä erityissäännöksiä. Työaikalain 17 §:n 3 momentin mukaan, jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 11 §:ssä tarkoitetulla tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain, jos työntekijä antaa siihen kutakin kertaa varten suostumuksensa. Suostumuksen saa antaa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Työaikalain 30 §:n 4 momentin mukaan, jos työnantaja haluaa antaa vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa määrääjässä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Määräaika ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista.

Kysymys D

84. Hallitus totesi 16.3.2020 yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirusilanteen vuoksi. Tästä syystä Suomessa otettiin käyttöön valmiuslain mukaisia toimivaltuuksia. Valtioneuvoston asetuksilla oikeutettiin poikkeamaan eräistä vuosilomalain (162/2005), työaikalain (872/2019) ja työsopimuslain (55/2001) säännöksistä. Tällaisia asetuksia annettiin yhteensä kolme, ja ne olivat voimassa seuraavasti: 1. soveltamisasetus 18.3.–13.4.2020, 2. soveltamisasetus 14.4.–13.5.2020 ja 3. soveltamisasetus 14.5.–15.6.2020.

85. Ensimmäisen kahden soveltamisasetuksen nojalla poikkeuksia saatiin soveltaa terveydenhuollossa ja sosiaalitoimessa, pelastustoimessa, hätäkeskustoiminnassa sekä poliisitoiminnassa työskentelevään henkilöstöön koko valtakunnan alueella. Viimeisen soveltamisasetuksen mukaisia poikkeuksia saatiin soveltaa terveydenhuollossa ja sosiaalitoimessa koko valtakunnan alueella. Soveltamista pelastustoimessa, hätäkeskustoiminnassa ja poliisitoiminnassa ei enää katsottu välttämättömäksi.

86. Asetusten taustalla oli, että koronaviruspandemian arvioitiin voivan johtaa henkilöstöpulaan. Asetukset mahdollistivat niissä säädetyin edellytyksin työnantajan poikkeavan työaikalain lepoaikoja ja ylityörajoituksia koskevista säännöksistä sekä vuosilomalain vuosiloman antamista koskevista säännöksistä edellä mainittujen alojen henkilöstön osalta. Lisäksi asetukset koskivat työnantajan oikeutta pidentää työntekijän irtisanoutuessa noudatettavaa irtisanomisaikaa työsopimuslain 6 luvun 3 §:ssä säädetyistä 14 päivästä ja yhdestä kuukaudesta enintään neljään kuukauteen. Poikkeamisvaltuudet koskivat myös valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen tekemiä työ- ja virkaehtosopimusten vastaavia määräyksiä.

87. Soveltamisasetusten työaika koskevien säännösten mukaan työnantaja sai työaikalain ja sen 34 §:ään perustuvan työehtosopimuksen estämättä: 1) teettää työntekijällä ylityötä ilman tämän suostumusta; 2) poiketa vuorokausilepoa ja viikkolepoa koskevista säännöksistä; 3) poiketa työaikalain 18 §:n enimmäistyöaika koskevista säännöksistä.

88. Soveltamisen edellytyksenä oli, että se oli välttämätöntä toiminnan turvaamiseksi. Lisäksi edellytyksenä oli, että työnantaja järjestää työntekijöiden käyttöön lepoon ja virkistytymiseen soveltuvia tauko- ja lepotiloja, sosiaalityötiloja ja ruokahuoltoa. Soveltamisen edellytyksenä oli, että järjestelyillä ei vaaranneta työturvallisuutta eikä työntekijän terveyttä. Lisäksi työnantajan oli pidettävä huolta työstä aiheutuvan kuormituksen tasaisesta jakautumisesta sekä työntekijän mahdollisuudesta palautua työn rasituksista.

89. Poikkeusvaltuuksia käytettiin kevään 2020 aikana sairaaloissa ja kunnan sosiaali- ja terveydenhuollossa.

90. Valtioneuvosto antoi 15.6.2020 valmiuslain toimivaltuuksien käytön kumoamisasetukset ja totesi, että maassa eivät enää vallitse valmiuslain 3 §:ssä tarkoitetut poikkeusolot.

91. Muiden kysymyksessä mainittujen työntekijäryhmien osalta ei tehty lainsäädäntömuutoksia koronaviruspandemian johdosta.

92. Koronaviruspandemia on vaikuttanut työaikoihin pääasiassa lyhentävästi. Eniten työaika lyheni hotelli- ja ravintola-alalla vuoden 2020 toisella vuosineljänneksellä (-39 prosenttia verrattuna vuotta aikaisempaan tilanteeseen). Toiseksi eniten työaika lyheni taide- ja viihdealalla (-21 prosenttia).

93. Sosiaali- ja terveydenhuollon alalla työvoimatutkimuksen mukaiset työajat ovat olleet melko vakaita koronaviruksesta huolimatta. Koronaviruspandemian aikana yli 44 tuntia tekevien osuus kasvoi prosenttiyksiköllä. Julkishallinto ja maanpuolustus, pakollinen sosiaalivakuutus -toimialalla työaika lisääntyi neljä prosenttia vuoden 2020 toisella vuosineljänneksellä, ja koulutusalan työaika yhden prosentin. Kuljetuksen ja varastoinnin sekä liikenteen aloilla työaika vastaavana ajankohtana lisääntyi seitsemän prosenttia.

Kysymys E

94. Työaikalain ja työehtosopimusten mukaiset joustavat työaikajärjestelyt ovat olleet käytössä myös koronaviruspandemian aikana. Työaika koskevaan lainsäädäntöön ei koronaviruspandemian johdosta tehty muita kuin edellisessä kohdassa selostetut muutokset.

Kysymys F

95. Kuten vanhassa työaikalaisissa, myös uudessa työaikalaisissa säädetään tilanteista, joissa vuorokausilepo voidaan lyhentää seitsemään tuntiin (liukuva työaika ja joustotyö) tai tilapäisesti viiteen tuntiin.

96. Työaikalain 25 §:n 1 momentin mukaan työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Myös jaksotyössä lepoaika on lähtökohtaisesti

annettava 11 tunnin mittaisena, mikä on muutos verrattuna aikaisempaan työaikalakiin. Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Levon lyhentämisen yhdeksään tuntiin ei tule olla säännönmukaista. Lyhentäminen voi tulla kysymykseen, kun työn luonne tai epäsäännöllisiin työvuoroihin perustuvat työn järjestelyt sitä edellyttävät. Esimerkiksi vuorojen vaihtuessa voi vuorokausilevon lyhentäminen olla tarpeen. Perusteena voi olla myös työn luonteeseen liittyvä syy, kuten esimerkiksi potilaan asianmukaisen hoidon kannalta tarkoituksenmukaiset vuorojärjestelyt. Perusteena vuorokausilevon antamiselle yhdeksän tunnin mittaisena voi niin ikään olla työntekijöiden kannalta epätarkoituksenmukaisten vuorojen välttäminen. Työntekijöiden toive tehdä työvuorot tiiviimmässä ryppäässä ja sen jälkeen saada pidemmät vapaajaksot voi olla peruste lyhentää vuorokausilepo yhdeksään tuntiin.

97. Lisäksi 25 §:n 1 momentin mukaan sovellettaessa liukuvaa työaika tai joustotyöaika vuorokausilepo saadaan työntekijän aloitteesta lyhentää seitsemään tuntiin. Näissä työaikamuodoissa työntekijä saa itse päättää työn aloittamisen ja päättämisen ajankohdasta 12 ja 13 §:ssä säädetyissä rajoissa.

98. Työaikalain 25 §:n 2 momentin mukaan työnantaja ja työntekijöiden luottamusmies tai, jos sellaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutettu tai luottamusvaltuutettu taikka muu työntekijöiden edustaja saavat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijöiden siihen suostuessa seitsemään tuntiin, jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää. Vuorokausilevon lyhentäminen edellyttää työnantajan ja työntekijöiden välistä sopimusta, joka voi koskea yksittäistä tilannetta tai olla voimassa sen ajan, kun työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää. Vaikka työntekijöiden edustaja olisi sopinut vuorokausilevon lyhentämisestä, ilman työntekijän suostumusta lyhentäminen ei ole tällöinkään mahdollista. Työntekijällä itsellään on siten viime kädessä oikeus päättää, sopiiko työpäivän pidentäminen ja vuorokausilevon lyhentäminen hänelle. Työntekijä voi antaa suostumuksensa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi vastaavalla tavalla kuin ylityösuostumuskin on annettavissa.

99. Työaikalain 25 §:n 3 momentin mukaan työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä työntekijän lepoaika saadaan lyhentää viiteen tuntiin enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan: 1) jos kyse on 6 §:n mukaisesta vuorotyöstä ja työntekijä vaihtaa työvuoroa; 2) jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa; 3) jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen työpaikkansa ovat kaukana toisistaan; 4) kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi; 5) tapaturman ja tapaturmavaaran yhteydessä; 6) turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi; 7) työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi. Lepoajan lyhentäminen on mahdollista vain laissa tarkasti rajatuissa tapauksissa.

100. Työaikalain 25 §:n 3 momenttia koskevien esitöiden mukaan 1 kohdan mukainen tarve voi olla kyseessä, kun vuorotyössä olevan työntekijän työvuoro vaihtuu. Näin käy erityisesti silloin, kun vuorot muuttuvat vastapäivään eli yövuorosta iltavuoroon ja iltavuorosta aamuvuoroon. Toisaalta yötyötä koskevassa 8 §:n 5 momentissa säädetään työntekijän oikeudesta viiden yövuoron jälkeen saada vähintään 24 tunnin keskeytymätön vapaa. Kohdat 2 ja 3 perustuvat työaikadirektiivissä säädettyihin nimenomaisiin mahdollisuuksiin poiketa vuorokausilevosta.

Myös luettelon 4 ja 5 kohdat perustuvat työaikadirektiiviin. Kohdan 7 mukainen poikkeus voi tulla kyseeseen keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tai ympärivuorokautisesti toimivilla jaksotyöaloilla, joilla tarve lyhentää vuorokausilepoa voi johtua esimerkiksi vuororjestyksessä seuraavana olevan työntekijän sairastumisesta, jolloin jo yhden vuoron tehnyt työntekijä joutuu tekemään vielä seuraavan vuoron.

101. Korvaavan lepoajan osalta työaikalain uudistuksessa tiukennettiin sääntelyä. Edelleen mainitun pykälän 4 momentin mukaan työntekijälle on annettava 1 momentin nojalla yhdeksään tuntiin lyhennetyin vuorokausilevon ja 2 tai 3 momentissa tarkoitetun lyhennetyin vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle. Korvaavaa lepoaikaa koskevasta säännöksestä ei saa poiketa sopimuksin, ja se turvaa työntekijälle saamatta jääneen lepoajan saamisen.

102. Mainituissa säännöksissä on kyse vuorokausilevon tilapäisestä ja lyhytaikaisesta lyhentämisestä, joka edellyttää laissa säädettyjen edellytysten täyttymistä. Työaikalain 25 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa liukuvan työn ja joustotyön tilanteissa on kyse työntekijän aloitteeseen perustuvasta lyhentämisestä työntekijän saadessa itse päättää työaikansa sijoittelusta siten kuin työaikalain 12 ja 13 §:ssä säädetään. Pykälän 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa lepoajan lyhentäminen seitsemään tuntiin edellyttää laissa säädettyjen edellytysten täyttymistä, sopimista työntekijöiden edustajan kanssa ja vielä työntekijän omaa suostumusta. Edelleen 3 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa lakisääteiset edellytykset on määritelty täsmällisesti ja ne liittyvät tilanteisiin, joissa lyhentämistä voidaan pitää yleisesti hyväksyttävänä ja perusteltuna.

103. Komitea on pyytänyt kommentoimaan palkansaajakeskusjärjestöjen kommentteja yli 48 tuntia viikossa työskentelevien palkansaajien määrän osalta. Suomen hallituksen tiedossa ei ole, mihin tilastoon palkansaajakeskusjärjestöt ovat viittaneet.

104. Työvoimatutkimuksen mukaan kokoaikaisista palkansaajista vuonna 2020 noin yhdeksän prosenttia teki keskimäärin yli 44 tuntia viikossa töitä säännöllisen työajan mukaan ja neljä prosenttia yli 49 tuntia. Pitkää työviikkoa tekevien määrä oli jossain määrin koholla vuosina 2016–2019. 2010-luvun trendi on ollut pitkien työviikkojen osuuden kasvu työntekijäammateissa. Toimihenkilöillä osuus ei ole kasvanut.

105. Yleisesti johtajat tekevät pidempää työviikkoa kuin muut palkansaajat. Suomesta löytyy muutama johtaja-ammattien ryhmä, joissa vuonna 2020 säännöllinen työaika oli 44–45 tuntia. Johtajia näissä oli yhteensä 22 000. Johtajien pääryhmässä toimi vuonna 2020 yhteensä 69 000 palkansaajaa, joiden keskimääräinen säännöllinen työaika oli 43,7 tuntia.

106. Komitea on vuoden 2014 päätelmissään 2 artiklan 1 kohtaa koskevassa kohdassa kysynyt myös lepoaikaa koskevasta sääntelystä (on-call service). Ks. tältä osin vastaus kysymykseen C.

Kansalaisjärjestöjen 2 artiklan 1 kohtaa koskevat huomiot

107. Suomessa yli 100 000 työntekijää työskentelee nollatuntisopimuksella. Heidän työaika suojelelunsa vaihtelee, ja myös enimmäismäärät ylittävät työajat ovat mahdollisia. Erityisen paljon nollatuntisopimuksia on tehty ravitsemisalalla. Paljon esiintyy myös palkkaukseen liittyviä ongelmia, kuten ettei tuntipalkka vastaa yleissitovalla työehtosopimuksella sovittua tasoa ja ettei ylitöistä makseta asianmukaista korvausta.

2 artiklan 2 kohta: Palkalliset juhlapäivät

Kysymys A

108. Hallitus viittaa edellä antamaansa vastaukseen 2 artiklan 1 kohtaa koskevaan kysymykseen D valmiuslain mukaisten soveltamisasetusten osalta.

2 artiklan 3 kohta: Palkallinen vuosiloma

Kysymys A

109. Hallitus viittaa edellä antamaansa vastaukseen 2 artiklan 1 kohtaa koskevaan kysymykseen D valmiuslain mukaisten soveltamisasetusten osalta.

110. Mainituilla kolmella valtioneuvoston asetuksella oikeutettiin kevään 2020 aikana työnantaja vuosilomalain ja sen 30 §:ään perustuvan työehtosopimusmääräyksen estämättä poikkeamaan vuosiloman ilmoittamista koskevista säännöksistä tai määräyksistä, siirtämään jo ilmoitetun vuosiloman ajankohtaa ja keskeyttämään jo aloitetun vuosiloman edellä mainittujen alojen henkilöstön osalta. Edellytyksenä oli, että toimenpiteet eivät saa vaarantaa työturvallisuutta eivätkä työntekijän terveyttä. Pitämättömiksi jääneet lomat tuli antaa työntekijälle niin pian kuin mahdollista.

Palkansaajakeskusjärjestöjen huomiot

111. Valmiuslain käyttöönotolla on ollut vaikutuksia etenkin sosiaali- ja terveysalalla. Sen nojalla on muun muassa siirretty vuosilomia sekä peruttu tai muutettu niiden kestoja. Sosiaali-, terveys- ja kasvatustutkimuksen suorittaneita edustavan ammattiliiton Tehy ry:n teettämän kyselytutkimuksen mukaan lähes kaikki vastaajat ovat vastanneet, että pakkotoimista ei ole korvattu mitään normaaleista työehdoista poikkeavaa.

2 artiklan 4 kohta: Lyhennetty työaika tai ylimääräinen palkallinen loma työntekijöille, jotka työskentelevät luonnostaan vaarallisissa tai terveydelle haitallisissa ammateissa

Kysymys A

112. Hallitus viittaa edellä antamaansa vastaukseen 2 artiklan 1 kohtaa koskevaan kysymykseen D valmiuslain mukaisten soveltamisasetusten osalta.

113. Yötyö katsotaan työksi, joka voi aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa. Terveystarkastuksista on annettu valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001). Sen mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työntekijän terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä. Harkittaessa terveystarkastusten tarpeellisuutta ja niiden määräaikaaisuutta, on otettava huomioon mm. aikaisempi lääketieteellinen kokemus terveydellisten haittojen esiintyvyydestä asianomaisella työalalla ja työpaikalla. Työntekijän terveystarkastus (alkutarkastus) on pyrittävä tekemään ennen erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavan työn alkamista, mutta se on kuitenkin tehtävä viimeistään kuukauden kuluessa työn aloittamisesta. Työn jatkuessa on määräaikaistarkastus toistettava yleensä 1–3 vuoden välein, jollei erityisistä syistä ole tarpeen suorittaa tarkastuksia useammin tai jollei työsuojeluviranomaisen määräyksestä muuta johdu. Terveystarkastusten avulla tulee muun muassa selvittää työntekijän terveydentilan tai terveydentilassa tapahtuneiden muutosten vaikutus työhön sopivuuteen, antaa työntekijälle tietoa työssä esiintyvistä terveysvaaroista ja ohjeita haittojen torjunnasta sekä seurata tehtyjen työsuojelutoimenpiteiden ja muiden muutosten vaikutusta.

114. Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta (44/2006) säädetään siitä, mitä asioita työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään. Lain 26 §:n mukaan käsiteltäviä ovat muun muassa työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset; periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat; työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat; työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat; työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot; sekä edellisissä kohdissa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta. Edellä kerrotuista asioista, joihin myös työpaikalla tehtävä yötyö järjestelyineen sisältyy, suurin osa käsitellään työpaikalla työsuojelutoimikunnassa, ja jos sitä ei ole, työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun kesken. Näin ollen työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus keskustella yötyöstä ja siihen liittyvistä olosuhteista työnantajan edustajien kanssa.

Kysymys B

115. Työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:n mukaan työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työhön liittyvät vaarat. Jos työn vaarojen arviointi osoittaa, että työstä saattaa aiheutua erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa, tätä työtä saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta työhön soveltuva työntekijä tai tällaisen työntekijän välittömässä valvonnassa muu työntekijä. Muiden henkilöiden pääsy vaara-alueelle on tarpeellisin toimenpitein estettävä.

116. Työturvallisuuslailla säädetään myös muun muassa työympäristön ja työn suunnittelusta, työntekijöille annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä henkilönsuojainten varaamisesta

käyttöön. Työterveyshuoltolaki (1328/2001) sisältää säännökset (työnantajalle pakollisesta) työterveyshuollon järjestämisestä työntekijöille sekä lääkärintarkastuksista.

117. Työsuojelun vastuualueet toimeenpanevat sekä työturvallisuuslakia että työterveyshuoltolakia ja valvovat tarkastustensa avulla, että työnantajat noudattavat niitä. Lisäksi työpaikoille jaetaan tietoa monilla eri foorumeilla, kuten työsuojeluviranomaisten verkkosivustolla, valtakunnallisessa puhelinpalvelussa sekä koulutuksissa ja verkkoseminaareissa.

2 artiklan 5 kohta: Viikoittainen lepoaika

Kysymys A

118. Hallitus viittaa edellä antamaansa vastaukseen 2 artiklan 1 kohtaa koskevaan kysymykseen D valmiuslain mukaisten soveltamisasetusten osalta.

Kysymys B

119. Voimassa olevan työaikalain mukaan viikkolepojen välillä voi olla enintään 12 työpäivää. Sääntely on tältä osin työaikadirektiivin mukaista (ks. Euroopan unionin tuomioistuimen tuomio C-306/16).

120. 1.1.2020 voimaan tulleen työaikalain 27 §:ssä säädetään viikkolevosta. Pykälän mukaan työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Lepoaika on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä. Viikkolepo voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana. Keskeytymättömässä vuorotyössä lepoaika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi enintään 12 viikon aikana. Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia seitsemän päivän jakson aikana. Työn järjestelyjen niin edellyttäessä saadaan lepoaika järjestää edellä tarkoitetulla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus. Jos työntekijän vuorokautinen työaika on enintään kolme tuntia, työntekijälle saadaan antaa 35 tunnin sijasta vähintään 24 tunnin yhtäjaksoinen vapaa kerran seitsemän päivän aikana.

121. Lain 28 §:ssä säädetään viikkolevosta poikkeamisesta. Jos työnantaja tarvitsee toimintansa jatkuvuuden ylläpitämiseksi työntekijää tilapäisesti työhön tämän lepoaikana tai jos työn tekninen laatu tai työn järjestelyyn liittyvät syyt eivät mahdollista joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, saadaan poiketa sitä, mitä 27 §:ssä säädetään. Viikkolevon aikana työhön käytetty aika on korvattava työntekijälle mahdollisimman pian, kuitenkin kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaika vastaavalla ajalla. Tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla mahdollisten yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen 23 §:ssä tarkoitetun ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus, jos työntekijä siihen suostuu. Lain esitöiden (HE 158/2018 vp) mukaan ensin mainitusta perusteesta viikkolevosta poikkeamiselle voisi siten olla kyse esimerkiksi silloin, kun joidenkin työntekijöiden on työskenneltävä muiden työntekijöiden viikkolevon aikana tilapäisiä huolto- tai korjaustoimia tehden. Sen sijaan viikkolevon antamisesta ei saisi poiketa

silloin, kun kysymys on säännöllisestä sunnuntaisin tai muuna aikana annettavan viikoittaisen vapaan aikana tehtävästä huoltotyöstä. Viikkolevon antamisesta voidaan toisen mainitun perusteen nojalla poiketa myös silloin, kun työn tekninen laatu tai työn järjestelyyn liittyvät syyt eivät mahdollista joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä. Kysymys voi olla suhteellisen lyhytaikaisesta työstä viikkolevon aikana. Sääntely vastaa tältä osin aikaisempaa työaikalakia.

122. Viikkolevosta poikkeamisen edellytykset on määritelty laissa. Poikkeukset koskevat vain tilapäisiä ja lyhytaikaisia työhön liittyviä poikkeuksellisia tarpeita. Työsuojeluviranomainen valvoo työaikalain noudattamista.

123. Lähtökohtana on, että saamatta jäänyt lepoaika korvataan viikkolevosta 28 §:n nojalla poikettaessa viikkolevon aikaista työntekoa vastaavalla lepoajalla. Korvaava viikkolepo annetaan siten lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaikaa. Viikkolepo on korvattavissa viikkolepokorvauksella, jos työntekijä siihen suostuu.

2 artiklan 6 kohta: Työsopimuksen tai työsuhteen keskeisistä kohdista tiedottaminen

Kysymys A

124. Hallitus viittaa edellä antamaansa vastaukseen 2 artiklan 1 kohtaa koskevaan kysymykseen D valmiuslain mukaisten soveltamisasetusten osalta.

2 artiklan 7 kohta: Yötyötä tekeviä työntekijöitä hyödyttävät toimet

Kysymys A

125. Hallitus viittaa edellä antamaansa vastaukseen 2 artiklan 1 kohtaa koskevaan kysymykseen D valmiuslain mukaisten soveltamisasetusten osalta.

ARTIKLA 4: OIKEUS KOHTUULLISEEN PALKKAAN

4 artiklan 2 kohta: Oikeus ylityöstä maksettavaan korotettuun palkkaan

Kysymys A

126. Tarvittaessa töihin kutsuttavien ja nollatuntisopimuksella työskentelevien ylityö määräytyy samalla tavalla kuin muillakin työntekijöillä. Ylityön syntymistä tarkastellaan aina suhteessa lakisääteisiin säännöllisen työajan enimmäistyöaikoihin, eikä työsuopimuksessa tai työehtosopimuksessa sovitulla työajan pituudella ole tässä suhteessa merkitystä.

127. Vaihtelevan työajan sopimuksissa, mukaan luettuna nollatuntisopimuksissa, työnantajalla on työaikalain 30 §:n mukaan velvollisuus pyytää työntekijältä suostumus vähimmäistyöajan ylittävien tuntien merkitsemiseen työvuoroluetteloon. Tällöin suostumuksen perusteella työvuoroluetteloon merkityt tunnit ovat säännöllistä työaikaa. Jos työtä on tarjottu vasta

työvuoroluettelon antamisen jälkeen, nämä tunnit ovat lisätyötunteja siihen saakka, kun ylityötä alkaa muodostua.

128. Varallaolosta säädetään työaikalain 4 §:ssä. Varallaololla tarkoitetaan työaikalaisissa työntekijän sopimukseen perustuvaa velvollisuutta olla vapaa-aikanaan tavoitettavissa siten, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaoloa ei lueta työajaksi, jollei työntekijä ole velvollinen oleskelemaan työpaikalla tai muussa työnantajan määräämässä paikassa tai sen välittömässä läheisyydessä. Jos työntekijä kuitenkin kutsutaan varallaoloaikana työhön, siihen käytetty aika on työaikaa. Varallaoloaika päättyy, kun työntekijän kutsun saatuaan ryhtyy tekemään töitä ja jatkuu sovitusta varallaoloajan pituudesta riippuen taas työskentelyn päätyttyä. Tehty työ on tilanteesta riippuen joko lisätyötä tai ylityötä. Varallaolosta sopiessaan työntekijä antaa samalla suostumuksensa varallaoloaikana tehtävään lisä- ja ylityöhön. Ylityö ja lisätyö määräytyvät työaikalain 16 §:n mukaisesti.

Kysymys B

129. Työaikalakia ja sen ylityötä koskevia säännöksiä sovelletaan myös etätyöhön. Työntekopaikka ei ratkaise työaikalain soveltamisalaa. Koronaviruspandemian vuoksi ei ole annettu erityistä lainsäädäntöä etätyöstä tai etätyönä tehtävästä ylityöstä.

Palkansaaajakeskusjärjestöjen huomiot

130. Valtioneuvosto antoi keväällä 2020 asetukset tiettyjen valmiuslaissa säädettyjen toimivaltuuksien käyttöönotosta. Asetusten voimassaoloa ei ole jatkettu 15.6.2020 jälkeen. Tietystä työaikaa koskevista säännöksistä voitiin poiketa terveydenhuollossa ja sosiaalitoimissa 15.6.2020 saakka. Poikkeusten mukaan työnantaja sai tällöin teettää työntekijällä ylityötä ilman tämän suostumusta, poiketa vuorokausilepoa ja viikkolepoa koskevista säännöksistä ja poiketa työaikalain 18 §:n enimmäistyöaikaa koskevista säännöksistä, joiden mukaan työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Poikkeusten soveltamisen edellytyksenä oli, että toimenpiteet olivat tarpeen koronaviruspandemian vuoksi. Poikkeusten soveltamisen edellytyksenä oli myös, että se on välttämätöntä toiminnan turvaamiseksi.

131. Sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteen tutkinnon suorittaneita edustavan ammattiliiton Tehy ry:n teettämän kyselytutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalan ammattilaisiin on kohdistettu valmiuslain aikaisia pakkotoimia. Vastaajilta kysyttiin myös, miten työnantaja on korvannut tai hyvittänyt pakkotoimien seurauksia. Lähes kaikki (97 prosenttia) ovat vastanneet, että pakkotoimista ei ole korvattu mitään normaaleista työehdoista poikkeavaa. Vain kolme prosenttia oli esimerkiksi saanut korotetun hälytysrahan tai muun kertaluontoisten lisän. Koronalisää ei ole myöskään maksettu. Edellä mainitut huomiot koskevat yleisesti valmiuslain pakkotoimia, eivät siten vain ylityötä ja siitä maksettavaa korvausta.

Kysymys C

132. Hallituksella ei ole uutta tietoa raportoitavaksi tältä raportointikaudelta.

Kysymys D

133. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean vuoden 2014 päätelmissä esittämän, työaikalain 22 §:ää koskevan kysymyksen osalta hallitus toteaa, että uuden työaikalain 20 §:n 4 momentin mukaan työehtosopimuksessa tai poikkeusluvassa on mainittava ne perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan. Ylityön ajalta maksettavan palkan on oltava säännöllistä työajan palkkaa suurempi.

134. Komitean päätelmissään esittämän, 4 artiklan 2 kohtaa koskevan negatiivisen päätelmän osalta hallitus toteaa, että työaikalain 21 §:n mukaan lisä- tai ylityöstä maksettava palkka sekä sunnuntaityön korotusosa voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen, mitä 20 §:ssä säädetään ylityön korvaamisesta. Työnantaja ja työntekijä voivat siten sopia, että korvaus lisä- tai ylityöstä annetaan joko kokonaisuudessaan tai osaksi vapaa-aikana. Esimerkiksi yhdestä 50 prosentilla korotetulla palkalla korvattavasta ylityötunnista olisi annettava puolitoista tuntia vapaa-aikaa. Toisin kuin komitean päätelmissä todetaan, ylityökorotus tulee siten huomioiduksi myös silloin, kun ylityö korvataan vapaa-aikana.

135. Komitea on lisäksi kysynyt, mitkä ovat päivittäisen ja viikoittaisen työajan rajat jaksotyötä tekevillä perhepäivähoitajilla. Tältä osin hallitus toteaa, että työaikalain 7 §:n 1 momentin 3 kohdan nojalla perhepäivähoitajien säännöllinen työaika voidaan järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. Pykälän 2 momentin mukaan työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi saadaan säännöllinen työaika kuitenkin järjestää niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjaksona tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjaksona enintään 240 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa kumpanakaan kolmen viikon ajanjaksona ylittää 128:aa tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88:aa tuntia.

136. Vuorokausilepo määräytyy työaikalain 25 §:n mukaisesti. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin.

Palkansaajakeskusjärjestöjen huomiot

137. Työaikalain 34 §:n 2 momentin 7 kohdan mukaan ylityökorvauksesta voidaan sopia toisin valtakunnallisella työehtosopimuksella. Säännöksen esitöissä ei ole tarkemmin selostettu, mitä ”toisin sopimisella” tarkoitetaan. Säännöksen sanamuodosta saa kuitenkin sen käsityksen, että työehtosopimuksella voitaisiin sopia esimerkiksi niin, että ylityöstä maksetaan vain yksikertainen palkka tai että se on palkatonta. Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että säännös ei vastaa uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan vaatimuksia.

4 artiklan 3 kohta: Oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä

Kysymys A

Työttömyys

138. Työllisyys väheni vuonna 2020 etenkin nuorten ja naisten keskuudessa. Kokonaistyöllisyysaste laski prosenttiyksikön vuodesta 2019. Naisten työllisyysaste vuonna 2020 oli 71 prosenttia ja miesten 73 prosenttia (15–64-vuotiaat). Työllisiä miehiä oli 12 000 ja naisia 25 000 vähemmän kuin edellisvuonna.

139. Suomalaiset työmarkkinat ovat jakautuneet voimakkaasti sukupuolen mukaan. Koronaviruksesta johtuvasta kriisistä eniten kärsineitä toimialoja olivat heti pandemian alussa naisenemmistöiset majoitus- ja ravitsemustoimiala sekä vähittäiskauppa. Vaikka työpaikkoja on koronaviruksesta johtuneen kriisin aikana hävinnyt myös muun muassa miesenemmistöisiltä teollisuuden ja rakentamisen toimialoilta, muutos on ollut niillä selvästi pienempi. Osa-aikaista työtä teki vuonna 2020 naisista 20 prosenttia ja miehistä 10 prosenttia. Majoitus- ja ravintola-alalla osa-aikaisten palkansaajien osuus on suurin, 40 prosenttia. Kun tällä alalla työllisyys väheni voimakkaasti, väheni myös osa-aikaisten osuus naispalkansaajista.

140. Työttömiä oli vuonna 2020 keskimäärin 213 000. Työttömistä miehiä oli 114 000 ja naisia 98 000. Työttömiä miehiä oli 12 000 ja naisia 17 000 enemmän edellisvuoteen verrattuna. Osa työpaikkansa menettäneistä on siirtynyt työvoiman ulkopuolelle. Naisia oli työvoiman ulkopuolella 10 000 ja miehiä 4 000 enemmän kuin edellisvuonna.

Lomautukset

141. Lomautettuja oli vuonna 2020 keskimäärin yhteensä 49 000, mikä on 41 000 enemmän kuin vuonna 2019. Lomautettuja miehiä oli 26 000 ja naisia 23 000.

142. Naisten osuus lomautetuista nousi koronaviruspandemian myötä keväällä 2020 alle neljänneksestä hieman yli puoleen kaikista lomautetuista. Sitten osuus on laskenut (kesäkuu 2021 43 prosenttia), mutta ei pandemiaa edeltävälle tasolle. On huomattava, että naisten lomautukset osuvat normaalistikin miehiä useammin kesäaikaan. Muutos selittyy palvelualojen lomautuksilla verrattuna aiempaan, jossa lomautukset koskivat pääasiassa teollisuutta.

143. Suomessa lomautusten ajalta ei makseta palkkaa. Alla on yleistä tietoa Suomen lomautusjärjestelmästä ja koronaviruspandemian aikana voimassa olleista väliaikaisista muutoksista lomautuksia koskevaan sääntelyyn.

Lomauttaminen

144. Suomen lomautusjärjestelmässä työnantaja keskeyttää tilapäisesti työnteon ja palkanmaksun, mutta palvelussuhde jää muilta osin voimaan.

145. Työntekijä voidaan lomauttaa sillä perusteella, että tehtävän työn määrä on vähentynyt tai että työn tarjoamisen edellytykset ovat heikentyneet. Työntekijän voi lomauttaa tuotannollisista tai taloudellisista syistä. Lomautus voi perustua työnantajan yksipuoliseen päätökseen tai

työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Näissäkin tapauksissa lomauttaminen saa perustua ainoastaan työnantajan toimintaan tai sen taloudelliseen tilanteeseen.

Lomautuksen toimeenpano

146. Lomautus voidaan panna toimeen toistaiseksi tai määräajaksi, ja se voidaan toteuttaa keskeyttämällä kaikki työnteko tai lyhentämällä työaika. Määräaikaisella työsopimuksella työskentelevä työntekijä voidaan lomauttaa vain, jos hän työskentelee vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä.

147. Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle hyvissä ajoin etukäteen. Työnantajan on myös annettava työntekijälle vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista henkilökohtainen lomautusilmoitus, jossa ilmoitetaan lomautuksen syy, alkamispäivä ja kesto.

148. Lomautuksen aikana työntekijällä on oikeus etsiä ja tehdä muuta työtä. Lomautetut työntekijät saavat lomautusajalta työttömyysturvaetuuksia, jos he ovat ilmoittautuneet työttömiksi työnhakijoiksi ja jos myös muut etuuden saamisen edellytykset täyttyvät.

149. Lisätietoja on työsopimuslain (55/2001) t luvun 1–7 §:ssä.

Poikkeukset koronaviruspandemian aikana - Lomautusilmoitusten määräajan lyhentäminen

150. Lomautusilmoitusten määräaika lyhennettiin tilapäisesti 14 päivästä viiteen päivään. Toisin sanoen työnantajien edellytettiin ilmoittavan lomautuksista työntekijöille vähintään viisi päivää ennen lomautusten alkamista. Muutos oli voimassa 1.4.–31.12.2020. Sen tarkoituksena oli auttaa yrityksiä selviämään akuutista kriisistä ja välttämään tarpeettomia konkursseja.

151. Muutos ei vaikuttanut julkisen sektorin lomautusilmoitusten määräaikoihin.

152. *Huomautus:* Useisiin työehtosopimukseen sisältyy määräyksiä ilmoitusten määräajoista. Jos työnantajaa sitova työehtosopimus sisältää tällaisen määräyksen, sitä sovellettiin lain säännösten sijasta. Koronaviruspandemian vuoksi monilla aloilla tehtiin poikkeusratkaisuja.

Poikkeukset koronaviruspandemian aikana – Mahdollisuus lomauttaa määräaikainen työntekijä

153. Ajanjaksona 1.4.–31.12.2020 työnantajilla oli oikeus lomauttaa määräaikainen työntekijä samoilla edellytyksillä kuin toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella työskentelevä työntekijä (ks. edellä).

154. Tämä muutos ei koskenut julkista sektoria. Julkisen sektorin työnantajilla on oikeus lomauttaa määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva työntekijä vain silloin, kun tämä työskentelee vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä.

Poikkeukset koronaviruspandemian aikana – Lomautusta koskevien yhteistyöneuvottelujen vähimmäiskeston lyhentäminen

155. Lomautusta koskevien yhteistyöneuvottelujen vähimmäiskestoa lyhennettiin yleisestä 6 viikon tai 14 päivän ajasta 5 päivään. Vähimmäisneuvotteluaikaa lyhennettiin siksi, että yrityksen taloudellinen kyky selvitä koronaviruksen aiheuttamasta vaikeasta tilanteesta saattoi heiketä huomattavasti, jos neuvottelut kestivät kauemmin. Muutos oli voimassa 1.4.–31.12.2020.

156. Taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuvaa irtisanomista tai työsopimuksen osaa-aikaistamista koskeviin neuvotteluihin sovellettiin edelleen 14 päivän ja 6 viikon vähimmäisneuvotteluaikaa.

157. Huomautus: Joihinkin työehtosopimukseen sisältyy määräyksiä muun muassa neuvottelujen vähimmäiskestosta. Jos työnantajaa sitova työehtosopimus sisältää tällaisen määräyksen, sitä sovellettiin lain säännösten sijasta. Koronaviruspandemian vuoksi monilla aloilla tehtiin poikkeusratkaisuja.

Samanpalkkaisuus

158. Koko työmarkkinoita tarkastellessa naisten ansiot vuonna 2020 olivat 84,2 prosenttia miesten ansioista. Toistaiseksi ei ole saatavilla tarkempaa analyysia koronaviruspandemian vaikutuksesta sukupuolten palkkaeroihin.

Palkansaajakeskusjärjestöjen huomiot

159. Naisten ja miesten välisen palkkatasa-arvon osalta todettakoon, että tasa-arvovaltuutetun vuoden 2020 vuosikertomuksen mukaan tasa-arvovaltuutetun toimiston yleisin asiaryhmä oli raskaus- ja perhevapaasyrjintä, minkä lisäksi on korostunut erityisesti työhönotto- ja palkkasyrjintä. Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksen mukaan 29 yhteydenottoa koski vuonna 2020 palkkasyrjintää.

Kansalaisjärjestöjen huomiot

160. Naisten ansiot ovat edelleen keskimäärin 16 prosenttia miesten ansioita pienemmät. Samanpalkkaisuustavoitteen saavuttamista haitannut hidas etenemistahti antaa perusteltua aihetta kysyä, onko Suomi käyttänyt Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean edellyttämällä tavalla kaikki käytettävissä olevat resurssit samanpalkkaisuustavoitteen saavuttamiseksi kohtuullisessa ajassa.

Kysymys B

Lainsäädäntö

161. Lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolakia muutettiin uuden yhdenvertaisuuslain (1329/2014) säätämisen yhteydessä. Muutos tuli voimaan 1.1.2015.

162. Nykyisellä tasa-arvolailla kielletään sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä sekä säädetään tällaisen syrjinnän ehkäisemisestä. Lain muutoksella varmistetaan, että sukupuolivähemmistöihin – esimerkiksi transihmisiin – kohdistuvan syrjinnän kieltä pannaan täytäntöön perustuslain edellyttämällä tavalla. Lisäksi muutoksella selvennettiin syrjinnän kieltä kieltämällä syrjintä riippumatta siitä, liittyykö sen perusteena oleva syy syrjinnän uhriin vai muuhun henkilöön (ns. läheissyrjintä), ja siitä, perustuuko syrjintä tosiseikkaan vai oletukseen.

163. Tasa-arvolain säännöksiä työpaikoilla laadittavista tasa-arvosuunnitelmista täsmennettiin, jotta niillä saataisiin aiempaa tehokkaammin edistetyksi naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työelämässä. Laissa määritellään nyt aiempaa yksityiskohtaisemmin kuhunkin tasa-

arvosuunnitelmaan sisällytettävän palkkakartoituksen sisältö, ja laissa on erillinen pykälä palkkakartoituksista. Laissa vahvistettiin myös henkilöstön osallistumista tasa-arvosuunnitelman laadintaan siten, että suunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Lisäksi laki velvoittaa antamaan tasa-arvosuunnitelman siihen liittyvine palkkakartoituksineen tiedoksi henkilöstölle ja tiedottamaan henkilöstölle suunnitelman päivittämisestä. Jatkossa työpaikan tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia vähintään joka toinen vuosi. Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten laatimisesta vastaa työnantaja, ja ne on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

164. Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu ulotettiin koskemaan perusopetusta antavia oppilaitoksia. Tasa-arvosuunnitelmien tarkoituksena on varmistaa koulujen osallistuminen järjestelmällisiin tasa-arvopyrkimyksiin.

165. Myös lainsäädäntöä ja säännöksiä tasa-arvolain noudattamisen valvonnasta uudistettiin. Laki tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta kumottiin. Sen tilalle säädettiin erilliset lait tasa-arvovaltuutetusta sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta. Säännöksiä tasa-arvovaltuutetun riippumattomuudesta vahvistettiin sisällyttämällä ne lakiin tasa-arvovaltuutetusta. Valtuutetulle säädettiin myös toimivalta nimittää virkamiehiä toimistoonsa ja hyväksyä toimiston työjärjestys. Uuden lain mukaan tasa-arvovaltuutettu antaa vuosittain valtioneuvostolle kertomuksen toiminnastaan ja kerran neljässä vuodessa eduskunnalle kertomuksen tasa-arvon toteutumisesta. Aiemmat kaksi lautakuntaa, syrjintälautakunta ja tasa-arvolautakunta, yhdistettiin uudeksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnaksi. Tasa-arvovaltuutettu ja uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta ovat 1.1.2015 toimineet oikeusministeriön hallinnonalalla.

166. Tasa-arvolaille säädetään, että jos epäillään palkkasyrjintää, on vertailtava saman työnantajan työntekijöiden palkkoja toisiinsa. Työnantajalla tarkoitetaan tavallisesti palvelussuhteen toisena osapuolena olevaa oikeushenkilöä. Vertailua ei kuitenkaan rajoiteta samaan työyksikköön tai toimintayksikköön. Vertailussa on otettava huomioon eri alueiden erilaisten palkkatasojen vaikutukset.

167. Lisäksi tasa-arvolakia tulkittaessa on otettava huomioon Euroopan unionin lainsäädäntö ja sen tulkinta. Euroopan unionin soveltaman ”yhden ainoan alkuperän” ajatuksen mukaan keskenään verrattavien erisuuruisten palkkojen tulee olla peräisin yhdestä ainoasta lähteestä, jonka toimista palkkaero johtuu. Ajatuksena tässä on, että vain sellainen toimija, joka pystyy takaamaan yhdenvertaisen kohtelun, voi olla vastuussa yhdenvertaisesta palkasta. Tasa-arvolakia sovellettaessa kunnat katsotaan yhdeksi ja samaksi työnantajaksi. Valtion osalta asia on monimutkaisempi, koska palkkausta ja palkkausjärjestelmää koskeva päätöksenteko on hajautettu. Kansallisten tuomioistuinten oikeuskäytännön mukaan eri käräjäoikeuksissa työskentelevien käräjätuomareiden katsotaan kuitenkin työskentelevän saman työnantajan palveluksessa. Oikeuskirjallisuudessa hyväksytään, että konsernijohto voi olla vastuussa yhdenvertaisesta palkasta koko konsernissa, jos palkkauksesta päätetään konsernitasolla.

Keskeisimmät uudistukset vuonna 2016

168. Tasa-arvolain säännökset sovinnon edistämisestä tulivat voimaan marraskuussa 2016. Tämän lainmuutoksen perusteella tasa-arvovaltuutettu voi ryhtyä toimiin sovinnon aikaansaamiseksi laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa, myös palkkasyrjinnän ollessa kyseessä.

169. Lisäksi syrjintäasiaa koskevan sovintomenettelyn osapuolet yhdessä tai tasa-arvovaltuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea syrjintäasiassa saavutetun sovinnon vahvistamista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta. Lautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon, jollei se ole lainvasainen tai selvästi kohtuuton eikä loukkaa sivullisen oikeutta. Sovinto, jonka lautakunta on vahvistanut, pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio.

Muut toimet palkkaeron poistamiseksi vuosina 2019–2023

170. Valtioneuvosto ja työmarkkinajärjestöt ovat vuodesta 2016 alkaen toteuttaneet samanpalkkaisuusohjelmaa sukupuolten välisen palkkaeron poistamiseksi. Palkkaero on kaventunut noin 20 prosentista 16 prosenttiin, joten edistyminen on ollut hidasta. Siksi valtioneuvosto edistää samanpalkkaisuutta käyttäen eri menetelmiä eri tavoin. Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa korostetaan vahvasti samanpalkkaisuutta, ja sukupuolten välistä palkkaeroa kavennetaan vuosina 2020–2023 lukuisilla eri toimilla, joita ovat muun muassa palkka-avoimuuden parantaminen tasa-arvolain avulla, erilaiset kehittämishankkeet sekä valtioneuvoston ja työmarkkinajärjestöjen yhteiset toimet (kolmikantainen samanpalkkaisuusohjelma 2020–2023).

Työsuhteen palauttaminen

171. Suomen hallitus viittaa työsuhteen palauttamisen osalta aikaisemmin todettuun. Viimeksi Suomen kantaa työsuhteen palauttamisen osalta on selostettu Suomen 13. määräaikaisraportissa 24 artiklan osalta sekä 14. määräaikaisraportissa 8 artiklan 2 kohdan osalta.

172. Suomen työlainsäädännössä ei ole käytössä työsuhteen palauttamismahdollisuutta, joten se ei koske myöskään kysymyksessä olevaa tilannetta. Euroopan uudistetun sosiaalisen peruskirjan 4 tai 20 artiklassa ei mainita työsuhteen palauttamista.

173. Suomen työlainsäädäntö valmistellaan kolmikantaisesti. Suomessa on aikaisempaan kokemukseen perustuen arvioitu, että työsuhteen palauttamismahdollisuus ei toimi Suomen järjestelmässä käytännössä.

174. Suomessa on katsottu, että työsuhteen jatkuvuutta ja toisaalta irtisanotun henkilön asemaa turvataan muilla keinoilla, kuten korkealla irtisanomiskynnyksellä, työsuhteen perusteettomaan päättämiseen liittyvällä korvausvelvollisuudella, tasa-arvolain rikkomiseen liittyvällä hyvityksellä, työttömyysturvajärjestelmällä ja julkisilla palveluilla. Merkittävä osa työsuhteen päättämiseen liittyvistä riidoista sovitaan työehtosopimukseen perustuvassa neuvottelujärjestelmässä. Työsuhteen palauttamismahdollisuuden käyttöön ottaminen edellyttäisi koko työsuhteturvajärjestelmän laajempaa arviointia, jossa otettaisiin huomioon myös työehtosopimusjärjestelmä, työttömyysturva ja julkiset palvelut sekä tuomioistuinjärjestelmä.

175. Suomen hallitus viittaa järjestökantelun *University Women of Europe v. Suomi* (nro 129/2016) johdosta Suomelle annettuun suositukseen, jossa ministerikomitea tunnustaa, että Suomi on osoittanut työlainsäädäntönsä antavan riittävät takeet ja siten esittänyt hyväksyttävät perusteet sille, ettei Suomen lainsäädäntö mahdollista työsuhteen palauttamista.

Palkansaajakeskusjärjestöjen huomiot

176. Tasa-arvolaisissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa. Lisäksi tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää ovat niin kutsutut vastatoimet työelämässä. Vastatoimilla tarkoitetaan sitä, että henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan siksi, että hän on vedonnut tasa-arvolakiin tai osallistunut syrjinnän selvittämiseen. Tasa-arvolain nojalla voidaan hakea hyvitystä lain rikkomisesta.

Elinkeinoelämän järjestöjen huomiot

177. Suomen Yrittäjät ry pitää Suomen lainsäädäntöä asianmukaisena ja katsoo sen olevan sopusoinnussa uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 4, 26 ja 28 artiklan kanssa. 4 artiklan taikka 26 tai 28 artiklan sanamuoto ei sisällä takaisinottovelvollisuutta. Konkreettisen sisällön harkinta on jätettävä tehtäväksi kansallisessa lainsäädännössä ja käytännössä.

178. Suomen työsopimuslaissa säädettiin aikaisemmin takaisinottomahdollisuudesta, mutta mahdollisuutta ei milloinkaan käytetty. Takaisinottovelvollisuus ei ole asianmukainen oikeussuojakeino epäasianmukaisen kohtelun, häirinnän tai laittoman irtisanomisen yhteydessä. Yleisesti ottaen takaisinottovelvollisuus ei ole asianmukainen hyvitys irtisanomistapauksissa, koska se merkitsee, että työsuhteen osapuolet pakotetaan jatkamaan sopimussuhdetta vastoin molemminpuolista tahtoa. Pakotettu takaisinottaminen palvelukseen ei myöskään käytännön näkökulmasta olisi työsuhteen osapuolille sopivat ratkaisu.

4 artiklan 5 kohta: Palkanpidätyksiä koskevat rajoitukset

179. Komitea on päätelmissään kysynyt, voivatko työnantajat luopua oikeuksistaan, jotka koskevat palkan pidäystä koskevia rajoituksia. Hallitus toteaa, että työsopimuslain 2 luvun 17 § on pakottavaa oikeutta. Työsopimuslain 13 luvun 6 §:n 1 momentin mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista muuta johdu.

Palkansaajakeskusjärjestöjen huomiot

180. Komitea on vuonna 2014 todennut, että Suomen lainsäädäntö ei ole yhdenmukainen peruskirjan kanssa, koska palkan ulosmittaus aiheuttaa matalimmin palkattujen työntekijöiden ja heistä riippuvaisten osalta sen, että heille jää riippumattomat varat toimeentuloon. Palkansaajakeskusjärjestöt toteavat, että Suomessa vuonna 2021 suojaosuus ulosotossa oli yksinelävällä 22,71 euroa päivässä eli 681,30 euroa kuukaudessa.

ARTIKLA 5: JÄRJESTÄYTYMISOIKEUS

Kysymys A

Työntekijöiden järjestäytymisen aste

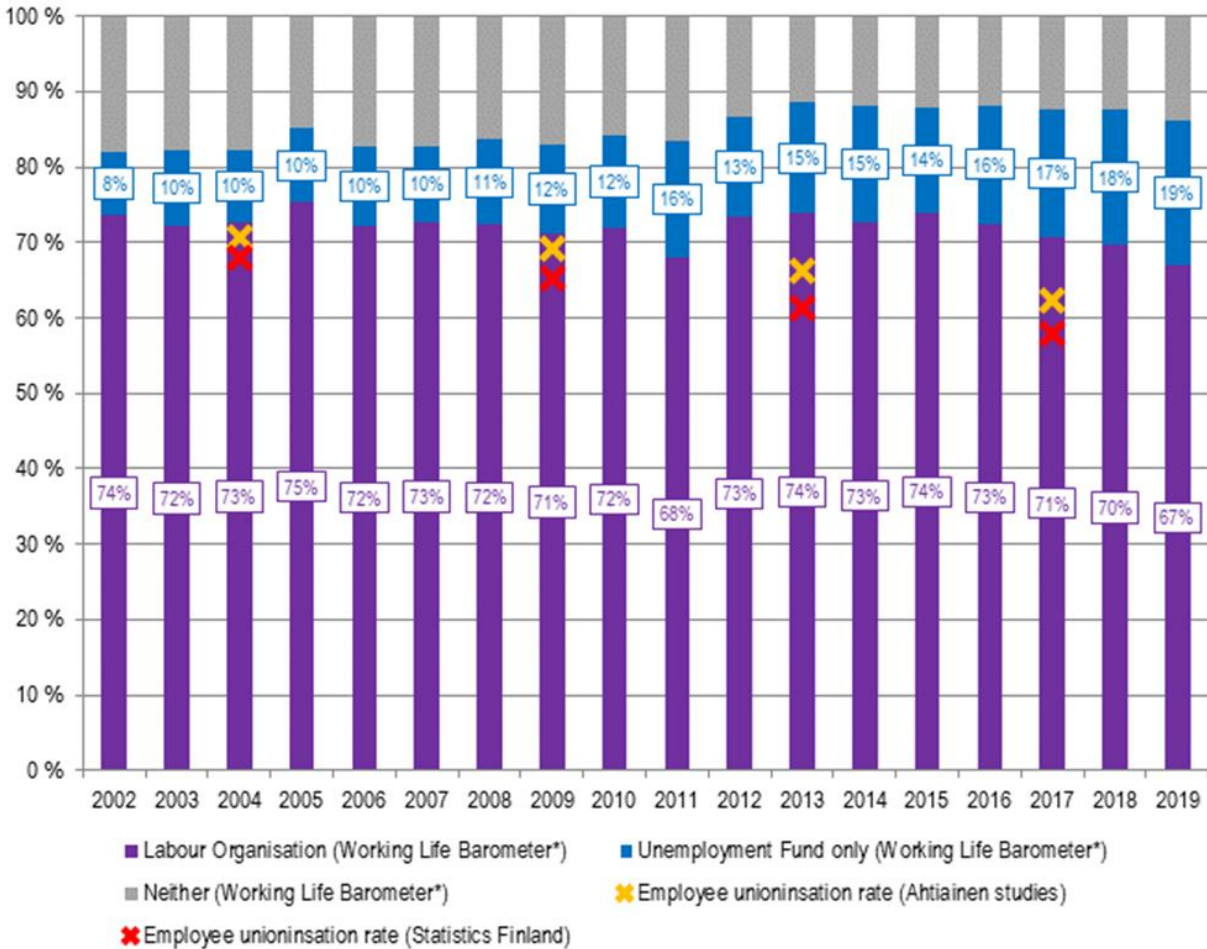
181. Tiedot työntekijöiden järjestäytymisen asteesta vaihtelevat jonkin verran tutkimuslähteestä riippuen.

182. Ammattiliittoon ja työttömyyskassaan kuulumista on kysytty työolobarometri-tutkimuksessa vuodesta 2002 alkaen. Liittoon kuulumisen on tasaisesti vähentynyt vuodesta 2015 lähtien. Vuoden 2020 työolobarometri-tutkimuksen mukaan koronaviruspandemian seurauksena ammattiliittoon kuulumisen näyttää hieman yleistyneen vuodesta 2019: vuonna 2020 ammattiliittoon kuului 69 prosenttia palkansaajista, kun osuus vuonna 2019 oli 67 prosenttia. Myös vain työttömyyskassaan kuulumisessa oli tapahtunut pientä kasvua: joka viides palkansaaja sanoi vuonna 2020 kuuluvansa ainoastaan työttömyyskassaan. Koko aikasarjan ajan naisten järjestäytymisaste on ollut korkeampi kuin miesten. Vuonna 2020 naisista liittoon kuului 77 prosenttia, miehistä selvästi harvempi, 61 prosenttia. Ammattiliittoon kuulumisen oli vuonna 2020 yleisintä 45–64-vuotiaiden ikäryhmässä (76 prosenttia vuonna 2020) ja vähäisintä nuorimmassa ikäryhmässä (18–34-vuotiaat) (61 prosenttia).

183. Mainitun tutkimuksen mukaan sosioekonomisten ryhmien väliset erot liittoon kuulumisessa olivat vuonna 2020 melko pienet (ylemmät ja alemmat toimihenkilöt 70 prosenttia ja työntekijät 67 prosenttia). Pelkkään kassaan kuulumisessa erot olivat hieman suuremmat kuin liittoon kuulumisessa (ylemmät toimihenkilöt 23 prosenttia, alemmat toimihenkilöt 18 prosenttia, työntekijät 17 prosenttia). Ylemmillä toimihenkilöillä sekä työntekijöillä liittoon kuuluvien osuus oli kasvanut pari prosenttiyksikköä vuodesta 2019. Työntekijöissä liittoon sekä kassaan kuulumattomia oli 16 prosenttia, alemmissa toimihenkilöissä 12 prosenttia ja ylemmissä toimihenkilöissä 7 prosenttia.

184. Työolobarometri-tutkimuksen mukaan ammattiliittoon kuulumisen oli selvästi yleisempää julkisella sektorilla eli kunta-alalla (86 prosenttia) ja valtiolla (83 prosenttia) kuin teollisuuden (72 prosenttia) ja yksityisten palveluiden (58 prosenttia) sektoreilla. Vuodesta 2019 on yleistynyt erityisesti teollisuuden palkansaajien liittoon kuulumisen (62 prosenttia vuonna 2019, 72 prosenttia vuonna 2020).

185. Palkansaajien ammatillista järjestäytymistä on selvitetty myös muissa tutkimuksissa.



- Ammattiliitto (Työolobarometri*)
- Ei kumpaakaan (Työolobarometri*)
- x Työllisten järjestäytymisaste (Tilastokeskus)
- Vain työttömyyskassa (Työolobarometri*)
- x Työllisten järjestäytymisaste (Ahtiaisen tutkimukset)

Lainsäädäntö

186. Työlainsäädännössä ei ole rajoitettu työntekijöiden järjestäytymisvapautta.

Palkansaajakeskusjärjestöjen huomiot

187. Trendi ammattiliittoon kuulumisen osalta on ollut laskeva, mitä palkansaajakeskusjärjestöt pitävät huolestuttavana.

188. Suoraan 5 artiklaan liittyviä kansallisia koronatoimia ei ole tehty.

189. Työpaikoilla on esiintynyt ja esiintyy yhä useammin tilanteita, joissa työnantaja ei hyväksy työntekijöiden valitsemaa luottamusmiestä. Työnantajat vetoavat siihen, että ne noudattavat työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella. Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että tilanteen selkiyttäminen edellyttää lainsäädännön täsmentämistä.

190. Luottamusmiehet toimivat osana järjestäytymisvapautteen perustuvaa työehtosopimusjärjestelmää. Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä on nimenomaisesti todettu, että järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevat työntekijät voivat valita keskuudestaan luottamusmiehen ja näihin luottamusmiehiin *sovelletaan* puheena olevan työehtosopimuksen luottamusmiehiä koskevia määräyksiä (mm. KKO 1991:174 ja KKO 2001:119). Vastaava näkemys on omaksuttu suomalaisessa oikeuskirjallisuudessa jo aiemmin, eikä tässä yhteydessä ole merkitystä ole nähty edes siinä tapauksessa, että työehtosopimukseen sisältyvän luottamusmiessopimuksen soveltamisala olisi rajattu nimenomaisesti osapuolena toimivan työnantajaliiton jäsenyrityksiin. Luottamusmiesten valinta on perustuslain mukaisen ammatillisen yhdistymisvapauden edellytys, eikä tämän oikeuden toteuttamisen esteeksi voida asettaa sitä, että työnantaja olisi sidottu työehtosopimukseen työehtosopimuslain perusteella. Näin ollen ammattiosastoilla ja työntekijöillä yleisesti tulisi olla oikeus valita luottamusmies myös järjestäytymättömälle työpaikalle, jossa sovelletaan luottamusmiessopimuksen sisältävää työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella.

191. Myös voimassa oleva lainsäädäntö ja sen valmisteluaineisto tukevat tätä näkemystä. Luottamusvaltuutettua koskevan työsopimuslain 13 luvun 3 §:n esitöissä (HE 157/2000 vp) todetaan nimenomaisesti, että kyseisen pykälän säännöksillä ei ole vaikutusta yleissitovien työehtosopimusten mukaisten luottamusmiesjärjestelmien soveltamiseen myös järjestäytymättömissä yrityksissä, eikä tällaiseen menettelyyn yleensäkään ja siihen liittyviin sopimuksiin. Kyseisessä lakiehdotuksessa puhutaan myös työntekijöiden oikeudesta valita luottamusvaltuutettu niissä tapauksissa, joissa työntekijöitä ei edusta työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Luottamusvaltuutettu on hallituksen esityksessä asetettu kirjaimellisesti toissijaiseksi suhteessa luottamusmieheen ja luottamusvaltuutetun valinta on nimenomaisesti käytettävissä silloin, kun henkilöstöryhmällä ei ole luottamusmiestä edustajanaan työpaikalla. Tästä oli kysymys myös tapauksessa KKO 2017:29, jossa korkein oikeus otti kantaa henkilöstöryhmän oikeuteen valita luottamusvaltuutettu edustamaan itseään yhteistoimintaneuvotteluissa. Kyseisessä tapauksessa omaan järjestöönsä järjestäytyneillä ylemmillä toimihenkilöillä ei ollut mahdollisuutta osallistua heihin sovellettavan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen valintaan ja asiaa jouduttiin punnitsemaan muun muassa negatiivista järjestäytymisvapautta koskevien säännösten valossa.

192. Vallitsevan oikeustilan luonnetta on kuitenkin kyseenalaistettu järjestäytymättömissä yrityksissä. Järjestäytyneiden työntekijöiden mahdollisuus valita keskuudestaan luottamusmies on evätty pääasiallisesti sillä perusteella, että järjestäytymättömällä yrityksellä ei olisi velvollisuutta tunnustaa työehtosopimuksen tarkoittamaa luottamusmiestä silloin, kun työnantaja noudattaa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella ja tilalle on tarjottu mahdollisuutta valita luottamusvaltuutettu. Tämä tulkinta tarkoittaisi, että luottamusmiehiä koskevat työehtosopimuksen määräykset tulisivat yleissitovuuden perusteella sovellettavaksi vain, jos luottamusmies on valittu ja työnantaja hyväksyy valinnan. Vaikka tulkinta, jonka mukaan järjestäytyneillä työntekijöillä olisi aina oikeus valita keskuudestaan luottamusmies edustajakseen olisi johdonmukaisessa linjassa aiemman oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuudessa esitettyjen kannanottojen kanssa, kyseiseen tulkintaongelmaan ei ole vielä suoraa ennakkotapausta.

193. Niin ikään esimerkiksi kumotun työaikalain 10 §:n logiikka oli se, että myös järjestäytymättömässä yrityksessä voi olla luottamusmies ja oletus seurasi sellaisenaan myös uuden työaikalain vastaavaan eli 36 §:n sääntöseen. Kyseinen ratkaisu on ollut lainsäätäjän tietoinen valinta. Tulkinta on vahvistettu työaikalain kokonaisuudistusta koskeneissa mietinnöissä ja näitä seuranneessa lakiehdotuksessa. Kyseisessä lakiehdotuksessa (HE 158/2018 vp) vahvistetaan myös aiemmin mainitun ratkaisun KKO 2017:29 vaikutukset luottamusmiehiä ja -valtuutettuja koskevaan sääntelyyn ja siten myös se, että luottamusvaltuutettu ei ole vaihtoehto luottamusmiehelle. Lakiesityksessä on todettu KKO 2017:29 osalta seuraavaa: *Tuomiossa ei ole sitä vastoin otettu kantaa siihen, olisiko yleisillä toimihenkilöillä ollut oikeus valita luottamusvaltuutettu edustamaan itseään myös työehtosopimuksen tulkintaa koskevassa neuvottelussa tai työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen neuvottelussa. Korkeimman oikeuden ratkaisussa ei niin ikään otettu kantaa luottamusvaltuutetun oikeuksiin ja velvollisuuksiin yleisesti, vaan ainoastaan henkilöstöryhmän oikeuteen valita luottamusvaltuutettu edustamaan itseään yhteistoimintaneuvotteluissa. Korkeimman oikeuden ratkaisu ei siten vaikuta nyt käsittelyssä olevaan lakiehdotukseen.*

194. Oikeuskäytännön, -kirjallisuuden ja myös voimassa olevan lainsäädännön nojalla olisi johdonmukaista, että yleissitovuuden perusteella noudatettavaksi tulevat sekä työehtosopimuksessa että luottamusmiessopimuksessa sovitut ehdot, joita on pidettävä työehtosopimuksen osana. Luottamusvaltuutettua koskevan sääntelyn ei millään tavalla tulisi estää luottamusmiehen valintaa järjestäytymättömässä yrityksessä. Sääntely on luonteeltaan tätä valintaa täydentävä menettely silloin, kun esimerkiksi yhteistoimintalain mukainen henkilöstöryhmä jäisi muutoin ilman edustusta työpaikalla. Oikeustila, joka on epäselvä sen suhteen, pitääkö työehtosopimusten yleissitovuuden nojalla noudattavan työnantajan tunnustaa työntekijöiden valitsema luottamusmies, ei ole täysin yhdenmukainen uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 5 artiklan kanssa. Kansainväliset sopimukset takaavat sen, että luottamusmiehen valintaoikeus on järjestäytyneillä työntekijöillä loukkaamaton. Edustajan valitseminen on keskeinen keino järjestäytymisvapauden toteuttamisessa. Asian selkiyttämistä varten tarvitaan lainsäädäntöuudistus, sillä työpaikoilla on esiintynyt ja esiintyy tilanteita, joissa työntekijöiden valitsemää luottamusmiestä ei hyväksytä.

Elinkeinoelämän järjestöjen huomiot

195. Suomen Yrittäjät ry pitää Suomen lainsäädäntöä uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 5 artiklan vastaisena, koska tietyt säännökset ovat vähemmän edullisia niiden työnantajien kannalta, jotka ovat käyttäneet negatiivista yhdistymisvapauttaan.

196. Työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 7 § sallii työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten poiketa tietyistä työsopimuslain säännöksistä, jotka luetellaan lain 7 §:ssä. Lain 13 luvun 8 § sisältää kuitenkin säännöksen, jonka mukaan (työnantajajärjestöön kuulumaton) työnantaja ei saa sopia 7 §:ssä tarkoitetuista asioista koskevista työehdoista paikallistasolla, vaikka sovellettava työehtosopimus sallisikin paikallisen sopimisen.

197. Työehtosopimuksen yleissitovuudesta säädetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä, jonka mukaan myös työnantajajärjestöihin kuulumattomien työnantajien on noudatettava asianomaisen alan yleissitovaa työehtosopimusta.

198. Toisin sanoen kaikki tietyn alan työnantajat ovat velvollisia noudattamaan yleissitovaa työehtosopimusta. Jos työehtosopimus kuitenkin mahdollistaa sopimisen jotakin 13 luvun 7 §:ssä lueteltua asiaa koskevasta määräyksestä paikallisesti työpaikkatasolla (työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai työntekijäryhmän välillä), paikallistason sopimiseen saavat osallistua vain työnantajajärjestöön kuuluvat työnantajat. Siksi työnantajien mahdollisuudet neuvotella työn tekemisen ehdoista ovat epäedullisemmat niille työnantajille, jotka ovat päättäneet käyttää negatiivista yhdistymisvapauttaan.

199. Vastaava neuvottelurakenne ja järjestäytymättömiä työnantajia koskeva paikallisen sopimisen kiello sisältyy myös työaikalakiin (872/2019), vuosilomalakiin (162/2005) ja opintovapaalakiin (273/1979).

200. Suomen Yrittäjät ry katsoo, että järjestäytymättömiä (eli työehtosopimuksen osapuolena olevaan työnantajajärjestöön kuulumattomia) työnantajia koskeva paikallisen sopimisen kiello loukkaa uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 5 artiklan mukaista negatiivista yhdistymisvapautta.

Kansalaisjärjestöjen huomiot

201. Sosiaalioikeudellisen seuran näkemyksen mukaan Suomen työmarkkinoilla on meneillään suuntaus, jossa oikeus neuvotella valtakunnallisesti ja myös paikallisesti on uhattuna työnantajajärjestöjen asennemuutoksen vuoksi. Työnantajapuoli on jo useita vuosia ajanut voimakkaasti ajatusta, että neuvottelut olisi siirrettävä valtakunnalliselta paikalliselle tasolle, ja nyt ajatus on toteutumassa. Metsäteollisuus on ilmoittanut, ettei se jatkossa tee valtakunnallisia työehtosopimuksia. Teknologiateollisuus on seurannut metsäteollisuuden esimerkkiä siten, että työnantajajärjestö edustaa vain osaa teollisuudesta ja muut yritykset neuvottelevat työehtosopimuksesta paikallistasolla työpaikkakohtaisesti. Tämä merkitsee, että myös tulevien valtakunnallisten työehtosopimusten yleissitovuus vaarantuu. Vaarana on, että ilman yleissitovia työehtosopimuksia ja vähimmäispalkkaa (lukuun ottamatta työttömyyspäivärahan edellyttämää tuntipalkkaa) työnantajat tarjoavat palkkoja, jotka ovat huomattavasti nykyistä alhaisempia.

Kysymys B

202. Työmarkkinajärjestöt EK, KT, SAK, STTK ja Akava tekivät 18.3.2020 esityksen hallitukselle toimenpiteistä yritystoiminnan työllisyyden ja toimeentulon turvaamiseksi koronaviruksen aiheuttamassa talouden kriisissä. Työmarkkinoiden keskusjärjestöt esittivät toimia, joiden tavoitteena oli alentaa työllistämisen kustannuksia, joustavoittaa työläinsäädäntöä ja parantaa työttömiksi tai lomautetuiksi joutuneiden palkansaajien sosiaaliturvaa. Toimenpidepaketti koostui muun muassa työnantajan eläkemaksujen tilapäisestä alentamisesta, työeläkevakuutusmaksujen maksamisen lykkäyksestä ja yksityisellä sektorilla sovellettavan työläinsäädännön joustavoittamisesta. Lisäksi järjestöt esittivät toimia lomautetuksi tai

työttömäksi joutuvan toimeentuloturvan vahvistamiseksi. Esityksen pohjalta valmisteltiin kolmikantaisesti väliaikaisia lainsäädäntömuutoksia.

203. Esityksen perusteella valmistellut työlainsäädännön väliaikaiset muutokset olivat voimassa ensin kolme kuukautta 1.4.2020 alkaen, ja niiden voimassaoloaika jatkettiin työmarkkinajärjestöjen esityksestä vuoden 2020 loppuun. Väliaikaisilla lainsäädäntömuutoksilla lyhennettiin lomautusilmoitusaikaa viiteen päivään, lyhennettiin lomautuksia koskevien yhteistoimintaneuvottelujen kestoa viiteen päivään, mahdollistettiin määräaikaisen työntekijän lomauttaminen ja työsopimuksen purkaminen koeajalla taloudellisella tai tuotannollisella perusteella sekä pidennettiin takaisinottovelvollisuutta yhdeksään kuukauteen. Lisäksi tehtiin väliaikaisia muutoksi muun muassa työttömyysturvalainsäädäntöön.

ARTIKLA 6: KOLLEKTIIVINEN NEUVOTTELUOIKEUS

6 artiklan 1 kohta: Yhteiset neuvottelut

204. Komitea on päätelmissään edellyttänyt tietoa toimialojen sisäisistä ja toimialojen välisistä neuvotteluista.

205. Työehdoista neuvotellaan sektorikohtaisesti työnantaja- ja työntekijäliittojen välillä. Neuvotteluosapuolet neuvottelevat myös työsopimuskausien aikana työehtosopimuksen kehittämisestä. Työehtosopimuksissa on tyypillisesti osapuolten välisiä suhteita järjestäviä määräyksiä, jotka koskevat muun muassa sopimuksen voimassaoloa ja irtisanomista, osapuolten välisiä neuvottelusuhteita ja tietojen vaihtoa. Työehtosopimuksissa on määräykset myös työehtosopimuksen tulkintaa ja erimielisyyttä koskevasta neuvottelujärjestyksestä. Työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä sopimuskauden aikaisesta työryhmätyöstä tai selvitystyöstä, joka voi liittyä sopimuksen kehittämiseen tai muihin asioihin, kuten vaikkapa koulutuksiin. Useissa työehtosopimuksissa on myös määräyksiä jatkuvan neuvottelun periaatteen noudattamisesta erilaisissa asioissa osapuolten välillä. Jatkuva neuvottelu voi liittyä työehtosopimuksen selkiyttämiseen tai kehittämiseen tai yleisemminkin esimerkiksi tuottavuuteen ja alan kilpailukykyyn.

206. Myös työnantaja- ja työntekijäliittojen keskusjärjestöjen välillä käydään keskustelua esimerkiksi työelämän laatuun liittyvistä kysymyksistä. Esimerkkinä voidaan mainita edellä mainittu koronapandemiatilanteessa tehty työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen esitys hallitukselle tarvittavista toimita, joilla alennetaan työllistämisen kustannuksia, joustavoitetaan työlainsäädäntöä ja parannetaan työttömiksi tai lomautetuiksi joutuneiden palkansaajien sosiaaliturvaa sekä myöhemmin näiden toimenpiteiden jatkamisesta. Esitykset sisälsivät esityksiä väliaikaisiksi lainsäädäntömuutoksiksi pandemiatilanteessa mutta myös muita, esimerkiksi koronavirustestausta ja koulutuksia koskevia aloitteita. Koronaviruspandemian aikana keskusjärjestöt ovat myös esimerkiksi yhteisesti suositelleet etätyösuosituksen mahdollisimman laajaa huomioimista.

207. Keskusjärjestöt ovat myös esimerkiksi antaneet suosituksia ja kannanottoja työelämän laatuun liittyvistä kysymyksistä. Esimerkkinä voidaan mainita keskusjärjestöjen digisuositukset

2019, jotka liittyvät digitalisaation ja tekoälyajan vaatimaan osaamiseen, työpaikkojen tukemiseen uuden teknologian ja uusien toimintatapojen käyttöönotossa sekä yhtenäisiin pelisääntöihin.

208. Työ- ja eläkelainsäädäntö valmistellaan kolmikantaisesti siten, että työnantaja- ja työntekijäpuoli on edustettuna yleensä keskusjärjestötasolla. Keskusjärjestöjen välistä keskustelua käydään myös erilaisissa ministeriöiden yhteydessä toimivissa neuvottelukunnissa. Esimerkkeinä voidaan mainita ILO-asioiden käsittelyä varten perustettu ILO-neuvottelukunta, merimiesasiain neuvottelukunta sekä yhteiskunta- ja yritys vastuun neuvottelukunta, jonka tehtävänä on muun muassa vahvistaa kansallista ja kansainvälistä yhteiskuntavastuupolitiikkaa sekä yritysten ja muiden yhteisöjen taloudellisesti ja sosiaalisesti vastuullisia sekä ympäristövastuullisia toiminta- ja tuotantotapoja.

6 artiklan 2 kohta: Vapaaehtoinen neuvottelujärjestelmä

209. Hallituksella ei ole uutta tietoa raportoitavaksi tältä raportointikaudelta.

6 artiklan 4 kohta: Oikeus ryhtyä yhteistoimiin

Kysymys A

210. Hallituksella ei ole uutta tietoa raportoitavaksi tältä raportointikaudelta.

Kysymys B

211. Komitea on päätelmissään pyytänyt tietoa eräästä korkeimman oikeuden ratkaisusta.

212. Tapauksessa TT 2012:75 oli kyse Helsingin käräjäoikeuden ratkaisusta, jossa se oli määräämällään väliaikaisella turvaamistoimella kieltänyt sakon uhalla työtuomioistuimen käsiteltävänä olevassa asiassa vastaajina olevia yhdistyksiä jatkamasta tai uudistamasta työtuomioistuimen käsiteltävänä olevassa työrauhavelvollisuuden rikkomista koskevassa asiassa kyseessä olleita yhtiöitä vastaan kohdistettuja työtaistelutoimenpiteitä.

213. Työtuomioistuimen tuomion perusteluiden mukaan oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 8 §:n mukaan turvaamistoimi on määrättävä peruutettavaksi, jos turvaamistoimesta päättämisen johtavaa syytä ei enää ole. Peruuttamisesta päättää asianosaisen vaatimuksesta se tuomioistuin tai muu viranomainen, jonka käsiteltävänä pääasia on. Pääasiaa koskevan ratkaisun yhteydessä on mainitun luvun 9 §:n mukaan määrättävä turvaamistoimen voimassaolosta. Kysymys oli siitä, onko työtuomioistuin toimivaltainen päättämään turvaamistoimen peruuttamisesta tai voimassaolosta oikeudenkäynnissä, jossa kantaja on vaatinut vastaajien tuomitsemista hyvityssakkoon työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. Työtuomioistuin katsoi, että työtuomioistuin voi tuomiolla määrätä vain sellaisen seuraamuksen, josta on säädetty työehtosopimuslaissa tai määrätty työehtosopimuksessa. Muunlaisesta seuraamuksesta päättää yleinen tuomioistuin tai muu viranomainen. Työtuomioistuin totesi, ettei kieltotuomion antaminen kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan eikä sellaista ollut asiassa edes vaadittu. Vireillä ei siten

ollut pääasiaa koskeva oikeudenkäynti siten kuin oikeudenkäymiskaaren 7 luvussa tarkoitetaan. Työtuomioistuin jätti tutkimatta vastaajien vaatimuksen turvaamistoimen peruuttamisesta.

214. Kyseisessä korkeimman oikeuden ratkaisussa (KKO 2016:14) oli kyse käräjäoikeuden tekemän turvaamistoimea koskevan päätöksen laillisuudesta. Työehtosopimuksen voimassa ollessa työntekijäjärjestö oli aloittanut lakon työnantajana olevassa yrityksessä. Yritys haki käräjäoikeudessa väliaikaista turvaamistoimenpidettä, jolla lakko kielletään. Korkeimman oikeuden päätöksestä ilmenevin perustein työntekijäjärjestöillä oli oikeudellista tarvetta saada kanteluteitse tutkituksi kysymys väliaikaisen turvaamistoimenpiteen laillisuudesta. Koska lakon kieltävää kieltotuomiota ei voitu antaa käräjäoikeudessa eikä muussakaan menettelyssä, käräjäoikeuden olisi tullut jättää hakemus tutkimatta. Tuomion mukaan turvaamistoimea koskevassa pääasiassa olisi kysymys voimassa olevan työehtosopimuksen mukaisesta työrauhavelvollisuuden rikkomisen johdosta määrättävästä seuraamuksesta, jona voi tulla kysymykseen ainoastaan hyvityssakko. Sen määräämisessä yksinomainen toimivalta on työtuomioistuimella. Työtuomioistuimen yksinomaisen toimivallan vuoksi asiassa yhtäältä yleisellä tuomioistuimella ei ole toimivaltaa kieltää työtaistelutoimenpidettä eikä toisaalta työehtosopimuksesta johtuvan työrauhavelvollisuuden rikkomiseen perustuvaa työtaistelun kieltävää ratkaisua voida saada muussakaan oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettussa menettelyssä.

Palkansaajakeskusjärjestöjen huomiot 6 artiklan osalta

215. Kollektiivisen neuvotteluoikeuden ja työehtojen sopimisen osalta Suomessa on vuodesta 2020 alkaen ilmennyt huolestuttavaa kehitystä, jossa työnantajapuoli pyrkii irtautumaan valtakunnallisen tason työehtosopimustoiminnasta. Iso vientiala metsäteollisuus ei enää neuvottele liittotasoisia työehtosopimuksia ja teknologiateollisuudessa suunta näyttää samalta. Suomalainen järjestelmä perustuu siihen, että työehdot määräytyvät työlainsäädäntöä tukevien työehtosopimusten perusteella ja useat vähimmäisehdot, kuten esimerkiksi palkat, tulevat työehtosopimuksista. Suomen valtiolla on uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan mukaan velvollisuus edistää työntekijöiden ja työnantajien välisiä yhteisiä neuvotteluja ja tavoitteena on työehtojen määräytyminen työ- ja virkaehtosopimuksilla. Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että valtion tulee varmistaa viime kädessä lainsäädännöllä, että työehdot määräytyvät kattavin työehtosopimuksin.

216. Suomi on 5. määräaikaisraportissaan viitannut työtuomioistuimen ratkaisuun TT 2007-105 (ään.), jonka mukaan joukkoyrityksen irtautuminen ei ollut työtaistelutoimenpiteenä sallittu siltä osin kuin joukkoyrityksen irtautumisen piirissä oli viranhaltijoita. Suomen palkansaajakeskusjärjestöt ovat jo aiemmissa lausumissaan todenneet, että vallitseva oikeustila on epäselvä. Sosiaalisten oikeuksien komitea on toistuvasti todennut, että virkamiesten lakko-oikeutta pitäisi tarkastella heidän tehtäviensä luonteen eikä oikeudellisen asemansa näkökulmasta. Niillä virkamiehillä, jotka eivät käytä julkista valtaa, tulisi näin ollen olla täysimääräiset työtaisteluoikeudet. Tämä uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan tulkinta vaikuttaisi siten olevan ristiriidassa Suomen virkaehtosopimuslain kanssa.

217. Suomi on 9. määräaikaisraportissaan ottanut esille työtuomioistuimen antamat tuomiot tapauksissa TT 2012:74 ja TT 2012:75, joissa oli kysymys työrauhavelvoitteen rikkomisesta ja käräjäoikeuden määräämän väliaikaisen turvaamistoimenpiteen merkityksestä. Suomen palkansaajakeskusjärjestöt ovat jo aiemmassa lausunnossaan katsoneet, että siviiliprosessuaalinen turvaamistoimen käyttäminen työtaistelutoimenpiteiden yhteydessä on vastoin kollektiivista neuvotteluoikeutta ja yhdistymisvapautta ainakin ILO:n CFA:n oikeuskäytännön osalta.

218. Ratkaisussa KKO 2018:61 korkein oikeus otti kantaa käräjäoikeuden väliaikaiseen, 500 000 euron uhkasakolla tehostettuun turvaamistoimeen, jolla kiellettiin merenkulun ammattijärjestöjen vietnamilaisalukseen kohdistama lastausaarto. Sillä pyrittiin saamaan miehistölle työehtosopimus, joka olisi toteuttanut Itämeren alueella tavanomaisen palkkaustason. Palkat jopa alittivat ILO:n silloiseen suositukseen nro. 187 perustuvan tason. Aluksella oli lisäksi työntekijöitä, jotka olivat työskennelleet jopa 15–20 kuukautta ilman vuosilomia. Korkein oikeus hyväksyi varustamon hakeman turvaamistoimen. Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että korkein oikeus menetteli uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6 artiklan 4 kohdan vastaisesti nojatessaan – lipun lain periaatteen ohella – ratkaisunsa viime kädessä siihen, ettei Vietnam ollut ”sitoutunut noudattamaan” mainittua ILO:n suositusta, ikään kuin suositus edellyttäisi sitoutumista tai muutenkaan rajoittaisi peruskirjan ja muun kansainvälisen oikeuden turvaamaa työtaisteluoikeutta.

Kansalaisjärjestöjen 6 artiklaa koskevat huomiot

219. Naisjärjestöjen Keskusliitto on nostanut esille tarpeen tarkastella, miten kollektiivisen neuvotteluoikeuden mekanismi turvaa sukupuolten tasa-arvon ja oikeuden samaan palkkaan samasta ja samanarvoisesta työstä sekä sukupuolten tasaisen edustuksen työsopimusneuvotteluissa.

ARTIKLA 21: OIKEUS TIEDONSAANTIIN JA YHTEISIIN NEUVOTTELUIHIN

Kysymys A

220. Hallituksella ei ole uutta tietoa raportoitavaksi tältä raportointikaudelta.

Kysymys B

221. Komitea on päätelmissään pyytänyt tietoja henkilöstön informointia ja kuulemista koskevan lainsäädännön soveltamisalaa koskevista henkilöstön määrään perustuvista rajoituksista.

222. Yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) sovelletaan sen 2 § 1 momentin mukaisesti eräin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Mitä lain 15 §:ssä, 17 §:n 3 ja 4 momentissa, 18 ja 19 §:ssä ja 27 §:n 1 momentin 2–4 kohdassa säädetään, sovelletaan vain yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 30.

223. Lain 15 § koskee työhönotossa noudatettavien periaatteiden ja käytäntöjen, 17 §:n 3 ja 4 momentit työnantajan harkitseman vuokratyövoiman käyttöä koskevan sopimuksen,

18 § yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan periaatteiden ja käytäntöjen, ja 19 § eräiden muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittelyä yhteistoimintaneuvotteluissa. Lain 27 §:n 1 momentin 2–4 kohdan mukaan työnantaja tai henkilöstöryhmän edustaja voi esittää neuvottelualoitteen neuvotellakseen ja sopiakseen seuraavista asioista: 2) yrityksessä tai sen osassa noudatettavista työ säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista; 3) aloitetoiminnan säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista; 4) työsuhteasuntojen jakamisesta noudatettavista periaatteista, osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin sekä asuntojen jakamisesta, lukuun ottamatta yrityksen johdon käyttöön tarkoitettuja asuntoja.

224. Työntekijämäärää laskettaessa työntekijöinä pidetään kaikkia, jotka ovat yritykseen työsuhteessa. Työntekijämäärään lasketaan siten myös osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Vuokratyöntekijöitä ei oteta huomioon laskettaessa soveltamisrajaa vuokratyövoimaa käyttävässä yrityksessä. Yhteistoimintalain esitöiden mukaan lain soveltamisedellytykseksi säädettyä työntekijämäärää laskettaessa saadaan jättää ottamatta huomioon vain yrityksessä teetetävien töiden kannalta poikkeuksellisissa tai tilapäisissä tehtävissä työskentelevät sekä lyhyehköissä kausiluontoisissa töissä olevat työntekijät. Siten yhteistoimintalain 2 §:ssä tarkoitettua työntekijämäärää laskettaessa on otettava lukuun sellaiset määräaikaiset työntekijät, jotka tekevät yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia töitä siinäkin tapauksessa, että määräaikaiset työntekijät, kuten sijaiset, syystä tai toisesta vaihtuvat esimerkiksi pysyvässä työsuhteessa olevan työntekijän perhevapaan aikana. Lisäksi lain esitöiden mukaan toistaiseksi voimassa olevat osa-aikaiset työsuhteet otetaan huomioon pääluvun mukaan, koska työajan pituudella ei yhteistoimintaa koskevien asioiden kannalta ole merkittävää vaikutusta.

225. Korkein oikeus on ottanut kantaa (KKO 2017:86) työntekijämäärän laskemiseen. Korkeimman oikeuden mukaan yhteistoimintalain soveltamisedellytykset on perusteltua määrittää niin, että työnantajien ja työntekijöiden ennakoitavissa olisi mahdollisimman hyvin se, tuleeko laki sovellettavaksi. Lisäksi lakia sovellettaessa tulee riittävästi ottaa huomioon lain tavoitteet ja käsiteltävänä olevan asian erityispiirteet sekä pyrkiä välttämään tarpeetonta kaavamaisuutta, jolla ei edistetä lailla tavoiteltuja päämääriä. Jos yhden vapaalla olevan työntekijän sijaisena toimii usein vaihtuvia määräaikaisia työntekijöitä, heidät lasketaan yhdeksi työntekijäksi yhteistoimintalain soveltamisedellytyksiä arvioitaessa.

226. Korkeimman oikeuden mukaan (KKO 1995:51) työntekijöitä laskettaessa noudatettavasta pääsäännöstä voi poikkeuksellisissa olosuhteissa olla perusteltua poiketa, kun kysymys on epätyypillisistä työsuhteista. Tällöin voi olla perusteltua kiinnittää huomiota tällaisessa työsuhteessa teetetyn työn määrän vähäisyyteen. Korkein oikeus katsoi, että kun tarroitus työntekijät olivat tehneet tarroitus työtä, joka vastasi yhden osa-aikaisen työntekijän työsuoritusta, heidät oli perusteltua laskea yhdeksi työntekijäksi yhteistoimintalain soveltamista harkittaessa.

227. Laskelmassa on tarkoitettu jättää huomiotta ainoastaan työntekijämäärässä tapahtuvat tilapäiset muutokset, ja ainoastaan poikkeuksellisesti ja tilapäisesti työskenteleviä työntekijöitä ei lasketa mukaan (TT 1455-14).

228. Yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä annetun lain yhteistoimintaa suomalaisessa yritysryhmässä koskevaa 2 lukua sovelletaan suomalaisessa yritysryhmässä, jolla on Suomessa vähintään 500 työntekijää. Säännöksiä sovelletaan yritysryhmän niissä suomalaisissa yrityksissä, joissa on vähintään 20 työntekijää. Lain yhteistoimintaa yhteisönlajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä koskevaa 3 lukua sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittavissa yksityisissä tai julkisissa yritysryhmissä ja yrityksissä, joilla on Euroopan talousalueella vähintään 1 000 työntekijää, kun: 1) yhteisönlajuisen yritysryhmän vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa sijaitsevassa yrityksessä on kummassakin erikseen vähintään 150 työntekijää; tai 2) yhteisönlajuisella yrityksellä on vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää. Lain 5 §:ssä säädetään työntekijämäärän laskemisesta. Suomalaisessa yritysryhmässä ja yrityksessä 7 ja 13 §:ssä tarkoitetut työntekijämäärät lasketaan, osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät mukaan lukien, yrityksessä kahden viimeksi kuluneen vuoden aikana työskennelleiden keskiarvona.

Palkansaajakeskusjärjestöjen huomiot

229. Palkansaajakeskusjärjestöt toteavat, että yhteistoiminta-asiamiehen valvonta ulottuu ainoastaan yhteistoimintalain noudattamiseen. Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Sen sijaan yhteistoiminta-asiamies ei valvo yhteistoimintaa julkisen sektorin työpaikoilla. Komitea on kysynyt, miten valvonta on hoidettu julkisen sektorin osalta. Julkisen sektorin osalta yhteistoiminnasta säädetään yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa. Edellä mainituissa laeissa ei ole säädetty yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain tavoin lain valvonnasta.

ARTIKLA 22: OIKEUS OSALLISTUA TYÖOLOJA JA TYÖYMPÄRISTÖÄ KOSKEVAAN PÄÄTÖKSENTEKOON SEKÄ NIIDEN PARANTAMISEEN

Kysymys A

230. Koronapandemian aikana ei ole tapahtunut erityisiä muutoksia siinä, miten varmistetaan, että oikeutta osallistua työoloista ja työympäristöstä päättämiseen ja niiden parantamiseen kunnioitetaan. Siksi näitä asioita on tarkastettu samalla tavalla kuin ennen pandemiaa. Suomessa on annettu etätyösuositus, ja vuoden 2020 keväästä alkaen monet työntekijät ovat työskennelleet kotoaan. Etätyö oli verrattain yleistä jo ennen pandemiaa. Yksittäisten työpaikkojen työsuojeluasioita koskevia kokouksia on pidetty videokokouksina, jollei fyysinen kokoontuminen ole ollut mahdollista.

231. Työsuojeluviranomaiset ovat saaneet asiakkailta melko paljon pandemiaan liittyviä yhteydenottoja ja perustaneet verkkosivuston, jolla vastataan usein esitettyihin kysymyksiin.

232. Työsuojeluviranomaiset ovat olleet mukana laatimassa työpaikoille Työterveyslaitoksen toimialakohtaisia (kuten rakennus-, opetus- ja puhtaanapitoalaa koskevia) ohjeita koronavirukseen liittyvien riskien arvioinnista.

Palkansaaajakeskusjärjestöjen huomiot

233. Työturvallisuuslaki ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikansuojelutoimista annettu laki edellyttävät työnantajan ja työntekijän välistä yhteistoimintaa. Työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia seikkoja ja toimenpiteitä sekä niiden toteutumisen ja vaikutusten seurantaa.

234. Keskusjärjestöt painottavat, että työnantajan lakisääteinen työsuojelunvelvoite pätee myös poikkeusoloissa. Kuitenkin käytännössä korona-aika on aiheuttanut ongelmia työpaikoilla. Esimerkiksi terveydenhuollon toimialalla kaikki työnantajat eivät ole ottaneet henkilöstön edustajia mukaan valmistelemaan poikkeustoimia, mikä on erittäin ongelmallista työntekijöiden kannalta. Samoin Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK ry:n teettämän kyselyn mukaan koronavuonna 2020 vain puolella työpaikoista henkilöstön edustajat otettiin aidosti mukaan koronaviruksesta aiheutuneen kriisin hoitamiseen. Korona-ajalla on ollut myös heikentävä vaikutus työhyvinvointiin etenkin sosiaali- ja terveysalalla, samoin kuin muilla naisvaltaisilla aloilla.

Kysymys B

Terveyden ja turvallisuuden suojelu

235. Työntekijät voivat osallistua terveyden suojelua ja turvallisuutta koskevaan päätöksentekoon työsuojelun yhteistoiminnassa, josta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) II osassa ”Työsuojelun yhteistoiminta”. Yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

236. Työpaikalla, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen työsuojelun yhteistoimintaan.

237. Työpaikalla, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, on perustettava työsuojelutoimikunta kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina työnantaja sekä työpaikan työntekijät.

238. Tarkastuksissa käydään läpi työsuojelun yhteistoiminnan turvallisuudenhallintajärjestelmää ja toimintoja.

Sosiaali- ja kulttuuripalveluiden ja etujen järjestäminen

239. Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan II osan mukaan ilmaisun ”sosiaali- ja kulttuuripalvelut ja edut” katsotaan tarkoittavan sosiaalisia ja kulttuurisia etuja, joita yritykset

tarjoavat työntekijöilleen, kuten rahanarvoisia henkilökuntaetuja, liikuntatiloja, lastenhoituhuoneita, kirjastoja ja lasten lomaleirejä.

240. Laki 725/1978 on kumottu yhteistoiminnasta yrityksissä annetulla lailla (334/2007), joka tuli voimaan 1.7.2007. Lain 1 §:n mukaan lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

241. Laissa säädetään yhteistoiminnan osapuolista, henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista sekä yhteistoimintaneuvotteluista ja niissä käsiteltävistä asioista.

242. Lain 27 §:n mukaan työnantaja tai henkilöstöryhmän edustaja voi esittää neuvottelualoitteen neuvotellakseen ja sopiakseen muun muassa seuraavista asioista: 4) työsuhteasuntojen jakamisesta noudatettavista periaatteista, osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin sekä asuntojen jakamisesta, lukuun ottamatta yrityksen johdon käyttöön tarkoitettuja asuntoja; 5) työpaikan sosiaalitulojen ja niitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja käytöstä, lasten päivähoidon sekä työpaikkaruokailun järjestämisestä työnantajan näihin tarkoituksiin osoittamien varojen puitteissa; sekä 6) työnantajan henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoittamien avustusten yleisistä jakoperusteista.

243. Lain 28 §:n mukaan työnantajan on neuvottelualoitteen esitettyään tai sellaisen vastaanotettuaan annettava asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot. Jos työnantaja pitää henkilöstöryhmän edustajan esittämässä aloitteessa tarkoitettuja neuvotteluja tarpeettomina, on siitä ja sen perusteista ilmoitettava viipymättä asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille. Neuvottelukutsun esittää työnantaja. Neuvottelut käydään yhteistoiminnan hengessä tavoitteena sopimus käsiteltävistä asioista. Yhteistoimintaneuvotteluissa aikaansaatu sopimus on tehtävä kirjallisesti, jollei sen sisältö käy ilmi neuvotteluissa laadituista pöytäkirjoista tai niiden liitteistä. Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Kukin sopijapuolista saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen. Irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jollei muusta irtisanomisajasta ole sovittu.

244. Lain 30 §:n mukaan, jos muun muassa työsuhteasuntojen jakamisesta tai edellä 5 tai 6 kohdassa tarkoitetuista asioista ei yhteistoimintaneuvotteluissa saada aikaan sopimusta työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien kesken, päättävät mainituista asioista asianomaiset henkilöstöryhmien edustajat.

245. Lain 31 §:n mukaan, jos muun muassa 4 kohdassa tarkoitetuista asuntojen jakamisen periaatteista tai osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin ei saada aikaan sopimusta, työnantaja tekee näistä päätöksen toimivaltansa puitteissa.

Oikeussuojakeinot ja seuraamukset

246. Jos työnantaja, työntekijä tai muu asianosainen katsoo, ettei valvonta ole ollut työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaista, käytettävissä on erilaisia menettelytapoja. Työnantaja, työsuojeluvastuualue, työntekijä tai muu asianosainen voi tehdä kirjallisen muistutuksen. Muistutus on tehtävä aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle kahden kuukauden kuluessa tarkastuskertomuksen toimittamisesta työnantajalle tai muun valvontatoimenpiteen ilmoittamisesta työnantajalle.

247. Työsuojelun vastuualue käsittelee muistutuksen ja ilmoittaa sen tekijälle kirjallisesti kohtuullisessa ajassa mahdollisista toimenpiteistä, joihin muistutus on johtanut.

248. Työsuojelun vastuualueelle voi tehdä hallintokantelun työsuojelutarkastajan tai muun julkista tehtävää hoitavan lainvastaisesta tai virheellisestä menettelystä. Hallintokantelu on tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallisesti hallintolain säännöksiä noudattaen. Hallintokantelu ei ole muutoksenhakekeino. Toisin sanoen työsuojeluviranomainen ei voi kantelun perusteella kumota asetettuja velvollisuuksia eikä ryhtyä muihin toimiin. Sen sijaan hallintokantelun perusteella arvioidaan jälkikäteisesti asiassa noudatetun menettelyn oikeellisuus.

249. Vastaanotettuaan hallintokantelun työsuojelun vastuualue tutkii, onko asiassa noudatettu lakia ja hyvän hallinnon perusteita. Kun työsuojelun vastuualue on saanut asiasta pyytämänsä lausunnot, se antaa kantelun tekijälle kantelua koskevan hallintopäätöksen.

250. Työsuojelutarkastaja seuraa, noudattaako työnantaja annettuja kirjallisia neuvoja ja korjauskehotuksia korjataksaan työpaikalla todetut työlainsäädännön vastaiset puutteellisuudet. Jos tarkastaja katsoo, ettei työnantaja tai muu toimiin velvoitettu taho ole ryhtynyt tarvittaviin toimiin asiassa tai ettei asian korjaamista voida sen luonteen vuoksi viivyttää, tarkastaja saattaa asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

251. Työsuojeluviranomaiset käsittelevät asian siten, että työsuojelun vastuualue harkitsee, tarvitaanko asiassa muita toimia, kuten velvoittavaa päätöstä, käyttökieltoa, laiminlyöntimaksua tai asian saattamista rikosilmoituksella poliisin tutkittavaksi.

Velvoittava päätös

252. Jos työsuojelutarkastajan antamaa korjauskehotusta ei noudateta, työsuojeluviranomainen tekee päätöksen, jolla työnantaja tai muu toimiin velvoitettu taho velvoitetaan korjaamaan lainsäädännön noudattamatta jättäminen määräajassa. Velvollisuuden tehosteeksi asetetaan uhkasakko, teettämisuhka tai keskeyttämisuhka.

253. Tarkoituksena on, että velvollisuuden noudattaminen auttaa täyttämään lainsäädännön vähimmäisvaatimukset. Työnantaja saa itse valita keinot velvollisuuden täyttämiseen. Määräajan päättymisen jälkeen työsuojeluviranomainen seuraa päätöksen noudattamista.

254. Työnantajalle tai muulle toimiin velvoitetulle taholle sekä muulle asianosaiselle annetaan mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa. Myös työsuojeluvastuualueelle varataan mahdollisuus tulla kuulluksi. Päätökseen voi hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen.

Käyttökielto

255. Työsuojeluvaltuutettu voi kieltää käyttämästä konetta, työvälinettä tai muuta teknistä laitetta, tuotetta tai työmenetelmää, kunnes lain vastainen olotila on korjattu tai poistettu. Käyttökiellon tehosteeksi voidaan määrätä uhkasakko.

256. Ennen käyttökiellon antamista työsuojeluviranomainen kuulee asianosaisia ja työsuojeluvaltuutettua. Päätökseen voi hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen.

Laiminlyöntimaksu

257. Työsuojeluviranomainen voi määrätä laiminlyöntimaksun, jos työnantaja on laiminlyönyt tiettyjä velvollisuuksia, joista säädetään laissa tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä sekä laissa työntekijöiden lähettämisestä.

258. Pääsääntöisesti laiminlyöntimaksun määrääminen edellyttää, että kyseiselle asianosaiselle varataan mahdollisuus tulla kuulluksi ennen päätöksentekoa. Maksua koskevaan päätökseen voi hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen.

Rikosasiat

259. Rikosasioissa työsuojeluviranomainen toimii tiiviissä yhteistyössä poliisin ja syyttäjän kanssa. Työsuojeluviranomainen voi esimerkiksi ilmoittaa poliisille työsuojelutarkastuksessa havaitsemastaan laittomasta toiminnasta tai antaa syyttäjälle lausunnon esitutkintatietojen perusteella.

260. Jos työnantajaa epäillään vakavasta työrikoksesta, joka on säädetty rangaistavaksi työsuojeluviranomaisten toimeenpanemalla lailla tai rikoslailla, työpaikalla havaitusta toiminnasta ilmoitetaan poliisille. Rikoslain mukaan vakavimpia työrikkoksia ovat työturvallisuusrikokset, työaika-suojelurikokset, työsyryntä, kiskonnantapainen työsyryntä ja luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö.

261. Työsuojeluviranomaisen hallinnolliset toimenpiteet keskittyvät tulevaisuuteen. Toisaalta rikosoikeudellisten seuraamusten arviointi keskittyy menneisyyteen eli jo tapahtuneiden laiminlyöntien arvioimiseen. Hallinnollinen menettely ja rikosprosessi eivät sulje pois toisiaan, ja molemmat voivat olla vireillä samanaikaisesti.

262. Taulukko kuvaa toimivallan käyttöä vuonna 2020:

| Toimivallan käyttötapa | Määrä |
|---|-------|
| Velvoittavat päätökset | 160 |
| Työsuojeluviranomaisen vahvistamat käyttökiellot | 57 |
| Tilaajavastuun laiminlyöntimaksut | 84 |
| Lähetettyihin työntekijöihin liittyvät laiminlyöntimaksut | 18 |
| Tutkintapyynnot poliisille | 371 |

Palkansaajakeskusjärjestöjen huomiot

263. Komitea on kysynyt, onko nimenomaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annetussa laissa säädetty tai liittykö siihen muutoin oikeussuojakeinoja. Kyseisen lain 54 §:n mukaan työsuojeluviranomaiset valvovat työsuojelun yhteistoimintaa. Pykälän 2 momentin mukaan työsuojeluviranomaiset eivät kuitenkaan valvo yhteistoimintaa koskevien säännösten noudattamista, jos yhteistoiminnasta on sovittu lain 23 §:n 1 tai 2 momentissa tai 43 b §:n 1 momentissa säädetyn mukaisesti. Palkansaajakeskusjärjestöt kiinnittävät huomiota siihen, että laissa ei ole työsuojelun toimintaohjelman lisäksi säädetty minkäänlaisista menettelytavoista työsuojelun yhteistoiminnan turvaamiseksi.

ARTIKLA 26: OIKEUS IHMISARVOISEEN KOHTELUUN TYÖSSÄ

26 artiklan 1 ja 2 kohta: Sukupuolinen häirintä sekä työntekijöihin toistuvasti kohdistuvat, tuomittavat tai selvästi kielteiset ja loukkaavat toimet työpaikalla tai työhön liittyvissä asioissa, pois lukien seksuaalinen häirintä

Kysymys A

264. Työturvallisuuslailla (738/2006) kielletään kaikenlainen häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirinnällä tarkoitetaan järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Tällainen toiminta voi vahingoittaa työntekijän terveyttä.

265. Häirintää on esimerkiksi

- toistuva uhkailu
- pelottelu
- ilkeät tai vihjailevat kommentit
- väheksyvät ja pilkkaavat huomautukset
- työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- järjestelmällinen työyhteisöstä eristäminen
- seksuaalinen häirintä

266. Työnantajilla on velvollisuus seurata työntekijöitään ja, jos havaitaan merkkejä häirinnästä, puuttua tilanteeseen ennakoivasti.

267. Työsuojelun vastuualueet seuraavat lainsäädännön noudattamista tarkastuksilla, joissa käydään läpi riskinarviointi, häirinnän ehkäisemisen periaatteet ja menettelyt sekä työntekijöiden ja linjaesimiesten koulutus.

268. Jos työntekijä kokee häirintää työpaikallaan ja jollei työnantaja ryhdy toimenpiteisiin saatuaan työntekijän ilmoituksen häirinnästä tai jos toimenpiteet osoittautuvat tehottomiksi, työntekijä voi ottaa yhteyttä työsuojelun vastuualueeseen, joka voi antaa ohjeita ja neuvoja sekä määrätä työnantajan ryhtymään toimenpiteisiin häirintäilmoituksen johdosta. Työsuojelun vastuualueet eivät kuitenkaan voi edustaa yksittäisiä työntekijöitä tai sovitella riitoja. Työsuojelun

vastuualueiden tehtävänä ei myöskään ole osoittaa syyllisiä, ratkaista riitoja tai auttaa työntekijöitä vaatimaan vahingonkorvausta häirinnästä.

Kysymys B

269. Koronapandemian aikana ei ole tapahtunut erityisiä muutoksia, jotka liittyisivät työpaikoilla esiintyvän häirinnän riskeihin. Siksi häirintään liittyviä asioita on tarkastettu samalla tavoin kuin ennen pandemiaakin. Suomessa on annettu valtakunnallinen etätyösuositus, ja vuoden 2020 keväästä alkaen monet työntekijät ovat työskennelleet kotonaan. Työsuojeluviranomaiset ovat saaneet asiakkailta melko paljon pandemiaan liittyviä yhteydenottoja ja perustaneet verkkosivuston, jolla vastataan usein esitettyihin kysymyksiin. Työsuojeluviranomaiset ovat olleet mukana laatimassa työpaikoille Työterveyslaitoksen toimialakohtaisia (kuten rakennus-, opetus- ja puhtaanapitoalaa koskevia) ohjeita koronavirukseen liittyvien riskien arvioinnista.

Kysymys C

270. Hyvityksen myöntäminen häirintää kokeneille ei kuulu työsuojeluviranomaisten tehtäviin. Vahingonkorvauksen vaatiminen häirinnän perusteella ei ole työsuojelun vastuualueen tehtävä. Korvausasia kuuluu siviilivastuun piiriin.

Kysymys D

271. Hallitus toteaa, että yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) on edelleen voimassa, mutta parhaillaan uudistettavana.

272. Työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:n mukaan, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Tämä koskee kaikenlaista häirintää. Lain 18 §:n mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Näin ollen, jos työnantaja saatuaan tiedon työntekijään (tai muuhun työpaikalla olevaan henkilöön) kohdistuvasta häirinnästä antaa toiselle työntekijälle asiaan liittyviä ohjeita ja määräyksiä, kyseisellä työntekijällä on velvollisuus noudattaa niitä. 18 §:ssä säädetään myös nimenomaisesti, että työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

273. Yhteisellä työpaikalla, eli työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksityisnäkijä tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen, on kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuutena on muun muassa huolehtia työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Jos yhteisellä työpaikalla tapahtuu häirintää, pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuutena on puuttua siihen. Tämä kattaa muun muassa tilanteet, joissa työntekijän häiritsee yhteisellä työpaikalla toimivaa itsenäistä työsuorittajaa.

274. Komitea on 2014 päätelmissään kysynyt, koskeeko työsuhteen palauttaminen työntekijöitä, jotka irtisanotaan tai painostetaan irtisanoutumaan moraaliseen häirintään liittyen. Hallitus toteaa, että Suomen työläinsäädännössä ei ole käytössä työsuhteen palauttamismahdollisuutta, joten se ei koske myöskään kyseessä olevaa tilannetta. Ks. tältä osin 4 artiklan 3 kohdan yhteydessä esitetyt kommentit.

Palkansaajakeskusjärjestöjen 26 artiklaa koskevat huomiot

275. Suomessa toteutettiin 1.1.2015 voimaan tullut yhdenvertaisuuslain kokonaisuudistus. Siirtymäsäännöksen mukaan työpaikkojen, joissa on vähintään 30 työntekijää, tuli viimeistään 1.1.2017 tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma. Palkansaajakeskusjärjestöt osallistuivat lainvalmistelutyöhön.

276. Järjestöt pitävät uudistusta merkittävänä.

277. Tällä hetkellä Suomessa on meneillään yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus, jossa käydään läpi aiemman kokonaisuudistuksen vaikutuksia. Palkansaajakeskusjärjestöt ovat tiiviisti mukana niin vaikutusarvioinneissa kuin tarvittavien lakimuutosten valmistelussa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun 26 artiklaa koskevat huomiot

278. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) noudattamista valvoo yhdenvertaisuusvaltuutettu, joka on riippumaton yhdenvertaisuuselin. Yhdenvertaisuuslain mukaan kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy (avoin luettelo).

279. Sukupuoleen (myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun) perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609), ja kiellon noudattamista valvoo tasa-arvovaltuutettu.

280. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) perusteella yhdenvertaisuusvaltuutettu ei voi käsitellä työelämäsyryntää koskevia kanteluja. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla on toimivaltaa työelämään liittyvissä asioissa vain silloin, kun sen käsiteltävänä oleva asia kuuluu lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta soveltamisalaan (sosiaaliseen tai biologiseen sukupuoleen perustuva syrjintä). Yhdenvertaisuuslain perusteella lautakunnalla ei kuitenkaan ole toimivaltaa käsitellä työelämäsyryntää koskevia kanteluja.

281. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman (2019) mukaan hallituskaudella toteutetaan yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus. Kesällä 2021 Suomen hallitus asetti työryhmän valmistelemaan yhdenvertaisuuslain uudistamista. Lain työelämää koskevia pykäläiä, kuten myös edellä mainittuja toimivaltakysymyksiä, käsitellään kolmikantaisessa työelämää koskevassa alajaostossa. Työryhmän asialistalla ovat myös lautakunnan valtuudet myöntää korvausta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu korostaa, että työryhmän työssä ei ole vielä edistytty.

282. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on jo vuosien ajan esittänyt, että kansallisella lainsäädännöllä olisi turvattava samat syrjintään puuttumisen mekanismit kaikilla elämänaloilla, jotta yksilöiden

oikeusturva saataisiin yhdenmukaistetuksi. Valtuutetun toimintamahdollisuuksien laajentaminen tukisi merkittävästi valtuutetun yleistä tehtävää edistää yhdenvertaisuutta työelämässä.

283. Yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoo, että syrjintää kokeneiden oikeusturvan vahvistamiseksi valtuutetulle olisi työsuojeluviranomaisten ohella annettava toimivalta myös työelämäsyrynnän arvioimiseen.

Intersektionaalinen häirintä

284. Yhdenvertaisuusvaltuutettu korostaa, että intersektionaalisessa häirinnässä yhdistyy tavallisesti sekä seksuaalisen häirinnän että henkisen häirinnän tunnusmerkkejä. Tämä käy ilmi yhdenvertaisuusvaltuutetun selvityksestä afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä Suomessa (2020). Selvityksen mukaan rassistista syrjintää ja häirintää kohdataan erityisesti julkisissa kaupunkitiloissa, työelämässä tai sinne hakeutuessa sekä koulutuksessa. Afrikkalaistaustaisten naisten häirintään liittyy usein seksuaalista rasismia.

285. Intersektionaalinen syrjintä (häirintä mukaan lukien) kuuluu yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaan. Työelämässä ilmenevissä häirintätapauksissa yhdenvertaisuusvaltuutetulla ei kuitenkaan ole toimivaltaa.

Kansalaisjärjestöjen 26 artiklaa koskevat huomiot

286. Naisjärjestöjen Keskusliitto muistuttaa, että työelämässä tapahtuva seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva syrjintä ja häirintä on edelleen yleistä. Keskimääräistä korkeampaa väkivallan uhka on turvallisuustoimialoilla, terveydenhoitoalan potilastyössä, sosiaali- ja työvoima-alan asiakastyössä, hotelli- ja ravintola-alalla, kuljetusalalla, kaupanalalla sekä opetuslalla. Sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan ammattijärjestön Tehy ry:n vuonna 2020 teettämään kyselyyn vastanneista 30 prosenttia oli kohdannut uransa aikana työpaikoillaan seksuaalista häirintää. Erityisen yleistä häirintä oli sosiaalipalveluissa, joissa sitä oli kokenut 36 prosenttia työntekijöistä. Häirintä kohdistuu erityisesti nuoriin työntekijöihin: alle 35-vuotiaista työntekijöistä 45 prosenttia oli kokenut häirintää työuransa aikana. Palvelualoilla työskentelevistä naisista taas lähes puolet ja akateemisilla aloilla viidesosa on raportoinut kokeneensa seksuaalista häirintää työpaikallaan. Kyselyn perusteella seksuaalista häirintää kokeneista 85 prosenttia oli kokenut sitä asiakkaiden ja potilaiden taholta, 26 prosenttia kollegoiden taholta ja 12 prosenttia asiakkaiden saattajien ja omaisten taholta.

287. Vain pieni osa häirintätapauksista tulee viranomaisten tietoon. Elinkeinoelämän keskusliiton teettämän selvityksen mukaan 58 prosenttia edellisten kahden vuoden aikana seksuaalista häirintää työelämässä kokeneista ei ilmoittanut asiasta lainkaan. Yleisin syy ilmoittamatta jättämiseen oli pelko siitä, että asiaa ei otettaisi vakavasti. Toiseksi yleisin syy ilmoittamatta jättämiselle oli pelko mahdollisten hankaluuksien aiheutumisesta itselle.

ARTIKLA 28: TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJIEN OIKEUS SUOJELUUN YRITYKSESSÄ JA HEILLE ANNETTAVAT TOIMINTAMAHDOLLISUUDET

Kysymys A

288. Hallituksella ei ole uutta tietoa raportoitavaksi tältä raportointikaudelta.

Kysymys B

289. Henkilöstön edustajien oikeudet turvataan lainsäädännön ja osittain työ- ja virkaehtosopimusten kautta. Oikeuskäytännön mukaan todistustaakka työsuhteen päättämisperusteesta on työnantajalla.

290. Suomen työlainsäädännössä ei ole käytössä työsuhteen palauttamismahdollisuutta, joten se ei koske myöskään kyseessä olevaa tilannetta. Ks. tältä osin 4 artiklan 3 kohdan yhteydessä selostettu.

291. Työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja lain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsuhteen henkilöön liittyvällä perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsuhteen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella, saneerausmenettelyn yhteydessä tai työnantajan konkurssin vuoksi vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työsuhteen päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Merityösopimuslain 8 luvun 9 §:ssä on vastaavat säännökset.

292. Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsuhteen, on määrättävä maksamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsuhteen 8 luvun 1 §:ssä säädettyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaisten korvausten on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka. Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsuhteen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsuhteen jäljellä ollut kesto, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsuhteen päättäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsuhteen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Korvausta määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys. Jos työnantaja on irtisanonut työsuhteen vastoin 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen 1 luvun 4 §:n tai yksinomaan 8 luvun 1 §:ssä säädettyjen

perusteiden vastaisesti, korvausta määrättäessä ei sovelleta 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä.

293. Merityösopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on vastaavat säännökset. Kuitenkin, jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen 1 luvun 5 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvausta määrättäessä ei sovelleta 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä. Jos työnantaja on purkanut työsopimuksen yksinomaan 9 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvauksena on suoritettava vähintään kahden kuukauden palkka.

Myös eräillä muilla työntekijöiden edustajilla on samanlainen työsuhdeturva kuin luottamusmiehillä ja luottamusvaltuutetuilla. Heitä ovat mm. työsuojeluvaltuutettu, yhteistoimintalain mukainen yhteistoimintaedustaja ja sellainen henkilöstön edustaja, jonka asema perustuu henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettuun lakiin (725/1990). Heidän erityisuojojansa ei kuitenkaan perustu välittömästi työsopimuslakiin vaan muissa laeissa oleviin suojasäännöksiin.

294. Luottamusmiehen työsuhdeturvasta on lisäksi määräyksiä useissa työehtosopimuksissa. Työehtosopimukset sisältävät määräyksiä myös ns. ehdokassuojasta ja jälkisuojasta. Pääluottamusmies- ja työsuojeluvaltuutettuehdokkaalla on tavallisesti työehtosopimuksen mukainen työsuhdeturva jo ehdokasaikana, kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen toimikauden alkua ja määrätty aika luottamustoimen päättymisen jälkeen.

295. Rikoslain 47 luvun 3 §:ssä on kriminalisoitu työsyryntä. Pykälän mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan muun muassa poliittisen tai ammatillisen toiminnan perusteella, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

296. Rikoslain 47 luvun 4 §:ssä puolestaan säädetään työntekijöiden edustajien rikosoikeudellisesta suojasta. Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetussa laissa (725/1990) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:ssä tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyryntänä rangaistava, työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta sakkoon.

297. Työnantajan on käytettävä työn johto- ja valvontaoikeuttaan eli direktio-oikeuttaan lainsäädännön ja hyvän tavan asettamissa rajoissa. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetään tasapuolisen kohtelun velvoitteesta ja syrjinnän kiellosta. Tasapuolisen kohtelun velvoite koskee kaikkia työntekijöitä, mukaan luettuna työntekijöiden edustajia. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n

mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijän tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Työntekijöiden edustajiin kohdistettavat haitalliset toimenpiteet, joiden syynä on pelkäämistään työntekijöiden edustamiseen liittyvät toimenpiteet tai asema työntekijöiden edustajana, olisivat yleensä tasapuolisen kohtelun velvoitteen vastaisia.

298. Työntekijää suojellaan myös työnantajan yksipuoliseen päätökseen perustuvalta työehtojen heikentämiseltä. Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, ettei työnantaja saa direktio-oikeutensa nojalla yksipuolisella päätöksellään muuttaa työsopimuksen olennaisia ehtoja, ellei olemassa ole työsopimuslain mukaista työsopimuksen päättämisperustetta. Työsopimuksen olennaisiksi ehdoiksi on tapauskohtaisesti katsottu esimerkiksi palkkausta, työtehtäviä, työaikaa ja työntekopaikkaa koskevat työehdot.

299. Myös työsopimuslaissa säädetyt lomauttamisen edellytykset suojaavat työntekijöiden edustajia. Työntekijän lomauttaminen on sallittua vain työsopimuslain 5 luvun 2 §:ssä säädetyin tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Työsopimuslain esitöissä (HE 157/2000 vp) on katsottu, että työntekijää ei saa lomauttaa 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetun työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen eikä 8 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun purkamisperusteen täytyessä. Lomauttamisen käyttö eräänlaisena kurinpitotoimena ei ole mahdollista, ellei siitä ole sovittu työehtosopimuksella. Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 4 momentissa kielletään koeaikapurku syrjivällä tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisella perusteella. Työnantaja voi työsopimuslain 7 luvun 11 §:n mukaan muuttaa työsuhteen yksipuolisesti osa-aikaiseksi vain 7 luvun 3 §:ssä säädetyillä taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla.

300. Työsopimuslain 13 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhteasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

301. Työ- ja virkaehtosopimuksissa on yleisesti määräyksiä luottamusmiesten asemasta, vapautuksista työstä, korvauksista, koulutukseen osallistumisesta, toimitiloista ja välineistä sekä luottamusmiehille annettavista tiedoista.

302. Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaan työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa. Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetykset. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.

303. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 56 §:n mukaan henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus saada mainitussa laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin

yhteistoimintakoulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajan on sovittava yhteistoimintakoulutuksen ajankohdista. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansionmenetyks. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan ja työnantajan välillä.

304. Jos henkilöstöryhmän edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaiseen yhteistoimintaneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

305. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 55 §:n mukaisesti henkilöstöryhmän edustajilla on myös oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan yhteistoimintamenettelyyn sekä yhteistoimintaneuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista.

306. Henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 10 §:ssä säädetään mainitussa laissa tarkoitettulle henkilöstön edustajalle annettavasta vapautuksesta työstä sekä ansionmenetyksen korvaamisesta ja muista mahdollisista korvauksista. Olennainen on myös lain 9 §:n säännös henkilöstön edustajan oikeuksista, velvollisuuksista ja vastuista. Pykälän mukaan henkilöstön edustajilla ja yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen jäsenillä on samat oikeudet ja velvollisuudet, jollei jäljempänä laissa säädetystä muuta johdu. Mitä toimielimestä muualla on säädetty, koskee soveltuvin osin henkilöstön edustajilla täydennettyä toimielintä. Henkilöstön edustajilla sekä heidän varaedustajillaan on oikeus tutustua käsiteltävänä olevaa asiaa koskevaan aineistoon samassa laajuudessa kuin toimielimen muilla jäsenillä. Henkilöstön edustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön edustajan äänioikeutta voidaan rajoittaa lain 4 §:ssä tarkoitettulla sopimuksella. Jos yrityksen hallitukseen nimetään vain yksi henkilöstön edustaja, on myös varaedustajalla oikeus osallistua kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa.

Palkansaajakeskusjärjestöjen 28 artiklaa koskevat huomiot

307. Suomen lainsäädännössä on elementtejä, joilla pyritään varmistamaan työntekijöiden edustajille oikeus suojeluun heille haitallisia toimia vastaan. Lainsäädännössä ei kuitenkaan ole säädetty laittomasti irtisanotun henkilön takaisinotosta työpaikalla yksityisellä puolella.

308. Lisäksi palkansaajakeskusjärjestöt toteavat, että luottamusmiesten toimintaedellytysten sääntely perustuu nykyisin työehtosopimukseen. Kun Metsäteollisuus ry ilmoitti, että se ei enää neuvottele työntekijöitä edustavien ammattiliittojen kanssa valtakunnallisista työehtosopimuksista, on tällä huomattava vaikutus myös luottamusmiesten asemaan ja toimintaedellytyksiin yrityksissä. Ilmiö näyttää leviävän myös teknologiateollisuuteen. Ottaen huomioon työnantajapuolen vetäytymisen valtakunnallisesta neuvottelu- ja sopimustoiminnasta, palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että työntekijöiden edustajien toimintaedellytykset tulee turvata lainsäädännöllä.

309. Voimassa olevan lain mukaan työnantaja voi irtisanoa luottamusmiehen työsuhteen vain, jos työntekijäin enemmistö, joiden luottamusmies hän on, antaa siihen suostumuksen tai kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan. Lainsäädännöstä huolimatta käytännön elämässä on ilmennyt vakavia ongelmia. Palkansaajakeskusjärjestöjen mukaan luottamusmiehen asemaa tuleekin yhä vahvistaa lainsäädännöllä.

ARTIKLA 29: OIKEUS SAADA TIETOA JA NEUVOTELLA JOUKKOIRTISANOMISMENETTELYSSÄ

Kysymys A

310. Yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin tehtiin koronaepidemian vuoksi muutos, joka oli voimassa 1.4.–31.12.2020. Muutos oli osa toimenpidekokonaisuutta, joka perustui työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteiseen ehdotukseen. Tavoitteena oli, että työnantajat voivat sopeuttaa toimintaansa nopeammin tilanteessa, jossa koronaviruspandemia on heikentänyt äkillisesti ja voimakkaasti tuotteiden ja palveluiden kysyntää. Yhteistoimintalain 51 §:ää muutettiin väliaikaisesti siten, että työnantajan harkitessa yhden tai useamman työntekijän lomauttamista katsottiin työnantajan täyttäneen 8 luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa silloin, kun neuvotteluja on käyty vähintään viisi päivää neuvottelujen aloittamisesta. Neuvotteluaikaa lyhennettiin siten kuudesta viikosta tai 14 päivästä viiteen päivään. Riskinä olisi muutoin ollut, että monen yrityksen toimintaedellytykset olisivat heikentyneet entisestään sinä aikana, kun yhteistoimintaneuvotteluja käydään. Siltä osin kuin valtakunnallisessa työehtosopimuksessa oli sovittu viittä päivää pidempiä tai lyhyempiä vähimmäisneuvotteluaikoja, noudatettiin työehtosopimuksen mukaisia neuvottelu- ja lomautusilmoitusajoja. Työehtosopimukseen sovittiin laajasti tilapäisiä muutoksia, jotka vastasivat muuttunutta lainsäädäntöä. Väliaikaisia muutoksia tehtiin suureen osaan yleissitovia työehtosopimuksia.

Työmarkkinajärjestöt totesivat 18.3.2020 hallitukselle tekemänsä esityksen yhteydessä olevansa yhtä mieltä siitä, että koronaviruksesta aiheutuva yrityksen tuotteiden tai palveluiden kysynnän äkillinen ja voimakas heikkeneminen, jonka seurauksena yritykselle syntyy tarve lomauttaa merkittävä osa yrityksen työntekijöistä, muodostaa yhteistoimintalain 60 §:ssä säädetyn poikkeustilanteen. Arvio tehdään tapauskohtaisesti. Kun perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole, työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut.

Palkansaajakeskusjärjestöjen huomiot

311. Yhteistoimintalain väliaikaisen muutoksen aikana vähimmäisneuvotteluaikaa lyhennettiin lomautustilanteessa. Väliaikaisen lakimuutoksen myötä myös määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomauttaminen oli mahdollista samaa menettelyä noudattaen kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan työntekijän. Yhteistoimintalain väliaikainen muutos ei koskenut tilanteita, joissa yhtiö harkitsee irtisanomisiin tai osa-aikaistamisiin johtavia toimenpiteitä. Käytännössä lomautusten määrä kasvoi huomattavasti koronapandemian vuoksi, ja yhteistoimintaneuvottelut koskettivat useita työntekijöitä pandemian aikana.

Kysymys B

312. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 luvussa säädetään yhteistoimintamenettelystä työvoiman käyttöä vähennettäessä. Luvun säännöksiä sovelletaan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän edellä mainituilla perusteilla. Luvun säännöksiä ei kuitenkaan sovelleta, jos yritys on asetettu konkurssiin tai se on selvitystilassa taikka jos kuolinpesän osakkaat harkitsevat työsopimuksen irtisanomista siten kuin työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentissa säädetään. Luvussa on yksityiskohtaiset säännökset niistä menettelyistä, joita työnantajan on noudatettava luvun soveltamisalan piiriin kuuluvissa työvoiman käytön vähentämistä koskevissa tilanteissa. Myös neuvotteluiden vähimmäiskesto on määritelty lain 51 §:ssä.

Neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevan 51 §:n mukaan, jos työnantajan harkitsevat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden aloittamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Jos työnantajan harkitsevat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30.

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena neuvottelu-aika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

313. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä lain 45–51 §:ssä (8 luvussa) säädetään yhteistoimintamenettelystä työvoiman käyttöä vähennettäessä, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle enintään 30 000 euron suuruinen hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto-aika. Jos määräysvallassa oleva yritys on työnantajana irtisanonut vähintään kymmenen työntekijää, hyvityksen suuruutta alentavana seikkana ei ole pidettävä sitä, että työnantaja ei ole saanut yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä yhteistoimintamenettelyssä tarvittavia riittäviä tietoja.

= = =