

EHDOTUS VALTIONEUVOSTON ASETUKSEKSI VÄLIAIKAISISTA POIKKEUKSISTA SOVELLETTAESSA ERÄITÄ VUOSILOMALAIN, TYÖAIKALAIN JA TYÖSOPIMUSLAIN SÄÄNNÖKSIÄ**1. Tausta**

Kiinassa käynnistyi vuoden 2020 alussa uuden koronaviruksen aiheuttama COVID-19 -tartuntatauti-epidemia. Tauti levisi nopeasti Kiinan ulkopuolelle. Maaliskuun puoleenväliin mennessä tapauksia oli todettu yhteensä yli 150 000 maailmanlaajuisesti. Yhteensä 141 maata on raportoinut tartunnoista. Maailman terveysjärjestö WHO julisti koronavirusepidemian pandemiaksi 11.3.2020. Tauti levisi myös Suomeen siten, että todennettujen tautitapausten määrä kasvoi maaliskuun alussa kiihtyvällä vauhdilla. Tautiin arvioidaan sairastuvan merkittävä osa Suomessa asuvista ihmisistä.

Hallitus totesi 16.3.2020 yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Tästä syystä hallitus on antanut valmiuslain käyttöönottoasetuksen eduskunnalle 17.3.2020. Käyttöönottoasetuksen 4 §:n mukaan valmiuslain 93 §:n 2 ja 3 momentissa säädettyjä toimivaltuuksia vuosilomalain (162/2005) vuosiloman antamista koskevista säännöksistä poikkeamisesta voidaan soveltaa koko valtakunnan alueella. Toimivaltuuksia voidaan soveltaa terveydenhuollossa ja sosiaalitoimessa, pelastustoimessa, hätäkeskustoiminnassa ja poliisitoimessa työskentelevään henkilöstöön.

Virusepidemian levitessä on mahdollista, että 93 §:n 2 momentissa työnantajalle syntyy työvoimapula palvelutarpeen kasvaessa kansalaisten sairastumisiin tai epidemiaan liittyvien lieveilmiöiden johdosta. Lisäksi työvoimapulaa voi kasvattaa asianomaisista toiminnoissa työskentelevän henkilöstön sairastuminen. Työvoimapula voi merkittäväällä tavalla häiritä näiden yhteiskunnallisesti kriittisten palveluiden toimintaa.

Tällä asetuksella pyritään osaltaan varmistamaan työnantajan riittävä henkilöstömäärä virusepidemian aikana. Työnantaja voisi keskeyttää tarvittaessa työntekijän loman tai siirtää sen antamisen ajankohtaa, poiketa velvollisuudesta hankkia työntekijältä suostumus ylityön tekemiseen sekä poiketa lepoaikasäännöksistä ja pidentää työntekijän noudatettavaksi säädettyä irtisanomisaikaa, jos työnantaja uhkaa virusepidemiasta johtuva työvoimapula. Asetus annetaan valmiuslain 93 §:n nojalla.

2. Ehdotettujen asetusten sisältö

Asetuksella rajoitettaisiin vuosilomalain vuosilomista ilmoittamista, vuosiloman antamisajankohtaa, vuosiloman siirtämistä sekä keskeyttämistä koskevien säännösten soveltamista. Samoin asetukset sallisi poikettavan työaikalain ylityösuostumusta, enimmäistyöaikaa ja lepoaikoja koskevista säännöksistä. Asetuksen 4 §:ssä säädettäisiin työntekijän noudatettavaksi säädetyn irtisanomisajan pidentämisestä. Asetuksella rajoitettaisiin niin ikään lain vuosilomalain 30 §:n ja työaikalain 34 §:n nojalla mainituista asioista annettujen työehtosopimusmääräysten soveltamista. Tämä perustuu valmiuslain (1552/2011) perusteluihin, joiden mukaan siltä osin kuin työ- ja virkaehtosopimusten määräykset perustuvat vuosilomalain 30 §:ään ja työaikalain 34 §:ään, työ- ja virkaehtosopimusmääräyksen kelpuus tulee laista.

Asetuksen 1 §:n mukaan asetusta sovellettaisiin valmiuslain 93 §:n mukaisesti terveydenhuollossa ja sosiaalitoimessa, pelastustoimessa, hätäkeskustoiminnassa ja poliisitoimessa työskentelevään henkilöstöön. Irtisanomisajan pidentämistä ei kuitenkaan sovellettaisi poliisitoimessa.

Pykälän 2 momentissa olisi säännös, jonka mukaan mitä tässä asetuksessa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan ja 3 momentissa vastaavasti mitä tässä asetuksessa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan myös virkaehtosopimukseen.

Asetuksen 2 § koskisi työnantajan oikeutta poiketa vuosilomalain vuosiloman ilmoittamista ja antamisen ajankohtaa koskevista säännöksistä.

Vuosilomalain 23 §:n mukaan työnantajan määrätessä vuosiloman ajankohdan hänen on ilmoitettava siitä työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkua ja jos tämä ei ole mahdollista, vuosilomasta on ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista. Ilmoitusajasta poikkeaminen mahdollistaisi myös lyhyemmän ilmoitusajan käyttämisen, mikä voi olla tarpeen tehtäessä poikkeuksellisia työaikajärjestelyitä pikaisella aikataululla. Kysymys on siis työnantajan määräämistä lomista.

Asetuksen 3 §:n mukaan työnantaja saisi määrätä vuosilomalain ajankohdan noudattamatta vuosilomalain 20 §:ssä säädettyjä vuosiloman antamisen aikarajoja. Sama koskisi työkyvyttömyyden vuoksi siirrettyä vuosiloman osaa.

Vuosilomalain mukaan työnantajan työntekijälle ilmoittaman loman ajankohta sitoo työnantajaa. Loman ajankohtaa voidaan sen jälkeen siirtää sopimalla. Jotta jo myönnetty vuosilomat eivät aiheuttaisi ylitsepääsemättömiä ongelmia työnjärjestelyissä, pykälän 3 kohdassa ehdotetaan, että työnantajalla olisi oikeus siirtää jo ilmoittamansa ja vahvistamansa vuosiloman ajankohtaa ja siten määrätä sen pidettäväksi myöhempänä ajankohtana. Tilanteen niin vaatiessa työnantajalla olisi myös oikeus keskeyttää työntekijän jo alkanut vuosiloma.

Asetus koskisi kaikkea vuosilomalaissa tarkoitettua vuosilomaa eli 24 arkipäivän pituista kesälomaa ja 6 arkipäivän pituista talviloma samoin kuin säästövapaata, josta säädetään vuosilomalain 27 §:ssä. Lisäksi asetusta sovellettaisiin myös laissa säädettyä pidempään, työehtosopimukseen perustuvaan vuosilomaan. Sen sijaan yksinomaan työehtosopimukseen perustuvaa vapaata, kuten lomarahavaihtovapaata, asetusta ei koskisi.

Asetuksen 2 §:n 2 momentin mukaan asetuksen soveltamisen edellytyksenä olisi, että toimenpiteet olisivat tarpeen koronavirusepidemiasta johtuvien poikkeuksellisten työjärjestelyiden vuoksi tarpeen. Poikkeuksellisilla toimilla ei saa vaarantaa henkilöstön työturvallisuutta eikä työntekijän terveyttä. Siirretyt lomat olisi annettava henkilöstölle heti, kun tilanne sen sallii.

Asetuksen 3 §:n mukaan työnantaja voisi työaikalain tai sen 34 §:ään perustuvan työehtosopimuksen estämättä teettää työntekijällä ylityötä ilman työntekijän suostumusta. Ylityösuostumuksesta säädetään työaikalain 18 §:ssä. Asetus sallisi niin ikään poikettavan työaikalain enimmäistyöaikaa koskevasta 19 §:n säännöksestä, jonka mukaan työaika saisi ylityöt mukaan luettuna olla keskimäärin enintään 48 tuntia viikossa neljän kuukauden tasoittumisjakson aikana. Tästä säännöksestä poikkeaminen voisi tulla kysymykseen lähinnä silloin, kun kuluvan tasoittumisjakson aikana on jo tehty työtä lähes sen verran kuin työaikalain 19 § sallii.

Kolmanneksi asetusta sallisi poikettavan työaikalain vuorokausilepoa ja viikkolepoa koskevista säännöksistä. Vuorokausilepoa koskevat säännökset ovat työaikalain 25 §:ssä ja viikkolepoa koskevat

säännökset 27 §:ssä. Mainitut pykälät antavat jo itsessään joustoja, jotka ovat käytettävissä. Tämän lisäksi asetuksen 4 § antaa lisää mahdollisuuksia poikkeuksellisille työn järjestelyille.

Mainittujen työaikalain poikkeusten käyttämisen edellytyksenä on, että niiden käyttö on välttämätöntä toiminnan turvaamiseksi. Lisäksi edellytyksenä on, että työnantaja järjestää työpaikalle lepoon ja virkistäytymiseen soveltuvia tauko- ja lepotiloja, sosiaalityötiloja ja ruokahuoltoa. Pykälän 3 momentin mukaan soveltamisen edellytyksenä on lisäksi, että toimenpiteet ovat tarpeen koronavirusepidemian vuoksi ja että niillä ei vaaranneta työturvallisuutta eikä työntekijän terveyttä. Lisäksi työnantajan on pidettävä huolta työstä aiheutuvan kuormituksen tasaisesta jakautumisesta sekä työntekijän mahdollisuudesta palautua työn rasituksista.

Asetuksen 4 §:n mukaan työntekijän irtisanoutuessa työnantaja voisi pidentää noudatettavaa irtisanomisaikaa työnsopimuslain 6 luvun 3 §:n ja työehtosopimusmääräyksen estämättä neljään kuukauteen. Työnsopimuslain mukaiset irtisanomisajat ovat 14 päivää ja 1 kuukausi.

Edellä 1 momentin soveltamisen edellytyksenä on, että irtisanomisajan pidentäminen on välttämätöntä väestön terveydenhuollon, vähimmäistoimeentulon tai turvallisuuden vuoksi. Poikkeusta ei sovelleta poliisitoimissa työskentelevään henkilöstöön.

3. Ehdotetun sääntelyn suhde Suomen kansainvälisiin sitoumuksiin

Valmiuslain 5 §:n 1 momentin mukaan lakia sovellettaessa on noudatettava Suomea sitovia kansainvälisiä velvoitteita ja kansainvälisen oikeuden yleisesti tunnustettuja sääntöjä. Työntekijän vuosilomaoikeuden ja työaikasuojelun kannalta keskeisiä kansainvälisiä sitoumuksia liittyy Euroopan unionin sääntelyyn, Euroopan neuvoston uudistettuun Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan sekä kansainvälinen työjärjestö ILO:n palkallista vuosilomaa koskevaan yleissopimukseen (nro 132), viikkolevon soveltamisesta teollisuusyrityksissä koskevaan yleissopimukseen (nro 14), työajan lyhentämistä neljäänkymmeneen tuntiin viikossa koskevaan yleissopimukseen (nro 47) sekä sairaanhoitohenkilöstön työtä sekä työ- ja elinoloja koskevaan yleissopimukseen (nro 147).

Ehdotetun sääntelyn ei arvioida olevan ristiriidassa Suomen kansainvälisten sitoumusten kanssa.

4. Valmistelu ja lausuntopalaute

Asetusehdotus on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriössä virkatyönä. Asian kiireellisyyden vuoksi siitä ei ole järjestetty lausuntokierrosta.

Asetus on tarkastettu oikeusministeriön laintarkastuksessa.

5. Voimaantulo

Ehdotetaan, että asetukset tulevat voimaan 18.3.2020.