

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1492-22 (ään. 5-2)

PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

12.12.2022

8/2022

Lakko, joka toteutuu työriitojen sovittelusta annetun lain mukaan tehdyn ilmoituksen mukaisessa laajuudessa, ei ole työaikalaissa tarkoitettu hätätyön teettämiseen oikeuttava ennalta arvaamaton tapahtuma.

Hätätyötä voidaan teettää työaikalain 19 §:n 1 momentissa säädettyjen edellytysten täyttyessä riippumatta siitä, syntyykö sen teettämisen tarve työntekijän säännöllisenä työaikana vai sen ulkopuolella. Jos hätätyö edellyttää työn tekemistä työntekijän sovitun tai säännöllisen työajan ulkopuolella, on työnantajalla työaikalain 19 §:n 1 momentissa säädetyin tavoin oikeus teettää työtä ilman työntekijältä saatavaa lisä- tai ylityösuostumusta.

Lausunnonpyytäjä: Lounais-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue

Asia: Hätätyötä koskevan työaikalain (872/2019) 19 §:n tulkinta

Vireille: 29.6.2022

Lausuntopyyntö

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue (jäljempänä työsuojeluviranomainen) on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa työaikalain (872/2019) 19 §:n tulkinnasta työtaistelutilanteissa. Lausuntopyynnön mukaan hätätyösäännöksen tulkinta tuli erityisen ajankohtaiseksi sosiaali- ja terveysalan työtaisteluiden aikana.

Lausuntopyynnön on kerrottu olevan yleinen, mutta asian konkretisoimiseksi työsuojeluviranomainen on toimittanut työneuvostolle erääseen todelliseen tilanteeseen liittyvän tapausaineiston.

Työneuvostoa on pyydetty lausumaan seuraavista kysymyksistä:

1. Voiko lakko olla yksinomainen peruste hätätyön teettämiselle?

Työneuvosto on aiemassa lausuntokäytännössään sivunnut hätätyön käyttöä työtaistelujen yhteydessä. Työsuojeluviranomaisella ei ole kuitenkaan tiedossaan, että työneuvosto olisi lausunut, voiko hätätyön teettämisen perusteena olla lakko. Työsuojeluviranomainen on itse omaksunut tulkinnan, jonka mukaan lakko ei voi missään tilanteissa olla yksinomainen peruste hätätyölle edellyttäen, että lakosta on ilmoitettu ennalta työriitojen sovittelusta annetun lain mukaan. Työneuvostoa pyydetään ottamaan kantaa siihen, onko edellä mainittu työsuojeluviranomaisen tulkinta oikea.

2. Voiko lakko olla osaperusteena hätätyön teettämiselle?

Työsuojeluviranomainen on hyvin poikkeuksellisesti katsonut, että lakko voi olla osaperusteena hätätyön teettämiselle, jos samanaikaisesti on käsillä jokin muu ennalta-arvaamaton seikka. Tällaisia ovat voineet olla esimerkiksi runsaat yhtäaikaiset sairauspoissaolot (covid-19 -pandemian aikana) työehtosopimukseen perustuvan suojelutyön piirissä olevilla henkilöillä tai ennakolta sovitusta suojelutyöstä kieltäytyminen. Työneuvostoa pyydetään lausumaan siitä, onko edellä esitetty työsuojeluviranomaisen tulkinta työaikalain mukainen.

3. Onko hätätyönä teetettävän työn oltava lisä- tai ylityötä vai voiko hätätyönä teettää lakkotilanteessa myös säännöllisen työajan tunteja?

Hätätyö on lain sanamuotoa tarkasteltaessa tarkoitettu käytettäväksi tietyistä työaikalain säännöksistä poikkeamiseen. Vastaavasti työaikalain esitoissa todetaan, että hätätyö on säännöllisen työajan ulkopuolella ennalta arvaamattomien syiden johdosta poikkeuksellisissa tilanteissa tehtävää työtä. Työneuvostoa pyydetään lausumaan, voiko hätätyönä teettää lakkotilanteessa myös säännöllisen työajan tunteja.

Mikäli työneuvoston vastaus on kielteinen, pyydetään työneuvostoa vastaamaan vielä seuraavaan. Jos hätätyön teettäminen on mahdollista vasta työntekijän säännöllisen työajan täyttymisen jälkeen, voiko sen piiriin kuuluvan tehtävän suorittaa joku muu työntekijä, joka on jo työskennellyt vuorokautisen säännöllisen työajan työtuntien määrän esimerkiksi suojelutyön tai turvaamistoimenpiteen perusteella.

4. Tuleeko hätätyöhön kutsutun henkilön osallistua nimenomaisesti hätätyön perusteena olevan ennalta arvaamattoman ja seurausuhaltaan lain mukaisen tapahtuman hoitamiseen? Voiko työnantaja työnjohto-oikeuden perusteella siirtää hätätyöhön kutsutun henkilön johonkin toiseen työnantajan osoittamaan tehtävään, jotta joku muu

työntekijä vapautuu ja pääsee hoitamaan hätätyön perusteena ollutta tapahtumaa?

5. Mikä merkitys hätätyön teettämisen perustetta arvioitaessa on annettava sille, että työnantajalla ei ole mahdollisuutta täyttää työvoiman tarvetta muutoin kuin hätätyötä teettämällä?

Lausuntopyynnön mukaan on tyypillistä, että hätätyön käytön taustalla on tilanne, jossa toimialan työvoimapula ja koulutusvaatimukset estävät varautumisen sijais- ja varahenkilöjärjestelyin. Kun työpaikalla toteutetaan ylityö- ja vuoronvaihtokielto työtaistelutoiminnanpiteenä, saattaa pienenkin työntekijäjoukon poissaolo johtaa hätätyötarpeeseen, jos vastaavaa henkilökuntaa ei ole saatavilla ulkopuolelta. On myös selvää, ettei kaikkien toimintojen ”alasajo” ole reaalisesti tai edes lainsäädännön velvoitteiden näkökulmasta mahdollista. Työneuvostolta pyydetään vastausta siihen, mikä merkitys tulisi hätätyön teettämistä arvioitaessa antaa työnantajan mahdollisuudelle toimia toisin.

6. Miten hätätyön enimmäiskesto lasketaan tilanteissa, jossa hätätyön teettämisen tarve ilmenee lyhytaikaisesti pidemmän aikaan jatkuneen työtaistelun aikana?

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto yhdistetään hätätyöedellytyksissä tyypillisesti tilanteeseen, jossa useampi työntekijä sairastuu samanaikaisesti. Tällöin hätätyön teettämisen edellytys voinee täyttyä, jos poissaolojen määrä on poikkeuksellinen samanaikaisesti työtaistelutoiminnanpiteen kanssa. Työneuvostoa pyydetään ottamaan kantaa siihen, miten tulisi arvioida tilannetta, jossa ylityö- ja vuoronvaihtokielto on ollut voimassa jo viikkoja, mutta poissaolojen päällekkäisyys osuus pistemäisesti esimerkiksi viisi kertaa kuukauden jaksolle. Onko kysymys työaikalaisa säädetyn hätätyön enimmäisajan ylityksestä, vai määräytysikö sallittu hätätyön kesto kussakin sairaustapauksessa erikseen? Asiaa on osin sivuttu työneuvoston lausunnossa TN 1404-05.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Lausunnon kohde

Työneuvostolta on pyydetty lausuntoa työaikalain (872/2019) 19 §:n 1 momentissa säädetystä hätätyön teettämisen edellytyksistä. Lausuntopyynnön on kerrottu olevan yleinen, mutta sen ohkeen on liitetty yksittäistapausta koskevaa aineistoa. Työneuvosto antaa työaikalain 19 §:n 1 momentin tulkinnasta seuraavan yleisen lausuntonsa, joka ei koske mitään yksittäistä tapausta.

Hätätyön teettämisen edellytykset

Työaikalain 19 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa teettää hätätyötä, jos ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen. Hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan. Hätätyössä saa poiketa siitä, mitä työaikalain 8, 17 ja 24–27 §:ssä säädetään. Hätätyön päätyttyä työaika on kuitenkin tasoitettava enintään 18 §:ssä säädettyyn enimmäismäärään ja työntekijälle on annettava korvaava lepoaika 25 §:n 4 momentissa ja 28 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla.

Voimassa olevan työaikalain perustelujen (HE 158/2018 vp, s. 101) mukaan hätätyön teettämisen edellytykset vastaavat vuoden 1996 työaikalaisissa (605/1996) säädettyä, ja niitä on yhä tulkittava suppeasti. Lainsäätäjän mukaan hätätyön perusteena on oltava äkillinen syy, jota ei ole voitu ennakolta tietää. Tarve hätätyöhön syntyy odottamatta, ja työn on oltava laadultaan sellaista, että sen tekemistä ei voida siirtää tehtäväksi myöhempänä ajankohtana. Kokemukseen perustuvalla säännönmukaisuudella toistuvia sinänsä ennalta arvaamattomia yksittäisiä tapahtumia ei voida pitää tapahtumina, jotka oikeuttavat hätätyön teettämiseen. Työnantajan on kyettävä varautumaan niihin muun muassa riittävällä korjauskapasiteetilla, jotta tapahtumista aiheutuvat seuraukset voidaan korjata hätätyötä teettämättä. Toisaalta, jos säännönmukaisesti toistuva ennalta arvaamaton tapahtuma on mittasuhteiltaan, korjaamisensa vaikeudelta tai muulta sellaiselta ominaisuudeltaan poikkeuksellinen, oikeuttaa se yleensä hätätyön teettämiseen. Näin on myös silloin, jos säännönmukaisuuden piiriin kuuluvat tapahtumat ajoittuvat epätavallisella tavalla yhtäaikaiksi. Lisäksi ennalta arvaamattomuuden edellytyksen täyttymiseen voidaan katsoa vaikuttavan madaltavasti korjauskapasiteetin häiriöt, esimerkiksi poikkeuksellisen suuret sairaus- tai muut poissaolot korjaushenkilöstön keskuudessa.

Työaikalain 19 §:n 1 momentin perusteluissa ei tarkastella lakkoa tai muuta työtaistelutoimenpidettä hätätyön teettämisen perusteena olevana tapahtumana eikä niin tehty myöskään vuoden 1996 työaikalain hätätyötä koskeneen säännöksen esitöissä (HE 34/1996 vp).

Työneuvosto tarkasteli lausuntoasiassa TN 1453-13, voiko lakko olla hätätyön teettämiseen oikeuttava ennalta arvaamaton tapahtuma. Vaikka lakkoa ei ollut otettu esille vuoden 1996 työaikalain esitöissä tai oikeuskirjallisuudessa ennalta arvaamattomana tapahtumana, ei se voinut työneuvoston mielestä tarkoittaa, että lakko tai muu työntekijöiden työtaistelutoimenpide ei voisi täyttää ennalta arvaamattomuuden edellytystä. Lausuntopyynnön kohteena olleessa tapauksessa lakko oli alkanut noudattamatta työriitojen sovittelusta annetun lain (420/1962) mukaista ilmoitusaikaa. Ilmoitusajan noudattamatta jättäminen ei kuitenkaan sellaisenaan tarkoittanut työneuvoston näkemyksen mukaan, että lakko olisi ollut ennalta arvaamatonta tapahtuma, jos työnantajalla oli muutoin ollut mahdollisuus varautua työnteon keskeytykseen. Jos työnantaja oli tiennyt työntekijöiden lakon aloituksesta tai oli voinut perustellusti olettaa sen alkavan, ei kysymys ollut ennalta arvaamattomasta tapahtumasta. Lakkoa ei voitu pitää ennalta arvaamattomana tapahtumana, mikäli työnantajalla oli hätätyön tarpeen ilmenemisajankohtaan mennessä ollut mahdollisuus käytännössä varautua lakosta aiheutuvaan työvoimavajaukseen. Työneuvosto kiinnitti huomiota myös siihen, että lakon jatkuessa pitkään, työnantajan on ryhdyttävä mahdollisuuksinensa mukaan toimiin, jotta hätätyötä tekevät työntekijät voitaisiin korvata muilla työntekijöillä.

Edellä esitetyn perusteella työneuvosto toteaa, että jos lakosta on ilmoitettu työriitojen sovittelusta annetun lain mukaan kahta viikkoa ennen sen toimeenpanoa, ei lakko – toteutuessaan ilmoitetussa laajuudessa – täytä työaikalain 19 §:n 1 momentissa tarkoitettua ennalta arvaamattoman tapahtuman kriteeriä. Kysymys ei ole ennalta arvaamattomasta tapahtumasta myöskään silloin, jos työnantaja on muutoin kuin työriitojen sovittelusta annetun lain mukaisen ennakkoilmoituksen myötä saanut tiedon lakosta tai voinut perustellusti olettaa sen alkavan. Sitä vastoin, jos lakko alkaa täysin yllättäen, voi se täyttää hätätyön teettämisen perusteena olevan ennalta arvaamattoman tapahtuman edellytyksen. Siitä erillisenä on arvioitava työaikalain 19 §:n 1 momentissa säädetyn seurausedellytyksen täyttymistä, josta ei tässä yhteydessä ole kysytty, eikä siitä myöskään lausuta.

Lakon piiriin kuuluvat toiminnot on ilmoitettava täsmällisesti työriitojen sovittelusta annetun lain mukaisessa ennakkoilmoituksessa, eikä laajuutta voida muuttaa ilman vastapuolen suostumusta. Joskus niin sanotut lakkorajat eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä, jolloin joudutaan neuvottelemaan ennakkoilmoituksen antamisen jälkeen. Mikäli niistä ei päästä sopimukseen, voi toteutuva lakko olla myös silloin työaikalain 19 §:n 1 momentissa tarkoitettu ennalta arvaamaton tapahtuma. Arviointiin vaikuttavat muun ohessa, kuinka lähellä ilmoitettua lakon alkamisaikaa neuvottelut päättyvät ja miten työnantaja kykenee erilaisin järjestelyin estämään työaikalain 19 §:n 1 momentissa tarkoitettuja seurauksia. Myös virkaehtosopimuslainsäädännön mukaisen suojelutyön määrä voi vaikuttaa siihen, voidaanko lakkoa pitää työaikalain 19 §:n 1 momentissa tarkoitettu tavoin ennalta arvaamattomana.

Lausuntopyynnön mukaan työsuojeluviranomainen olisi hyvin poikkeuksellisissa tilanteissa pitänyt lakkoa mahdollisena osaperusteena hätätyön teettämiseksi, jos samanaikaisesti on käsillä jokin muu ennalta-arvaamaton seikka, kuten runsaat yhtäaikaiset sairauspoissaolot (covid-19-

pandemian aikana) työehtosopimukseen perustuvan suojelutyön piirissä olevilla henkilöillä tai ennakolta sovitusta suojelutyöstä kieltäytyminen. Työneuvostoa on pyydetty lausumaan, onko edellä esitetty työsuojeluviranomaisen tulkinta työaikalain mukainen.

Työneuvostolla ei ole mahdollisuutta ottaa kantaa siihen, onko mainittu työsuojeluviranomaisen kanta työaikalain mukainen, koska hätätyön teettämisen edellytysten täyttyminen on arvioitava aina yksittäistapauksittain. Hätätyön teettämisen edellytyksenä on oltava ennalta arvaamaton tapahtuma, ja jokaista perustetta, kuten lakkoa, on arvioitava itsenäisesti. Eri perusteita ei siis voida laskea yhteen ja katsoa, että ne yhteen laskien täyttäisivät ennalta arvaamattoman tapahtuman kriteerin. Lakko ei myöskään oikeuta teettämään hätätyötä matalammalla kynnyksellä kuin muut ennalta arvaamattomat tapahtumat. Edellä kävi ilmi, että ennalta arvaamattoman tapahtuman täyttymisen tulkintaan voi kuitenkin vaikuttaa madaltavasti kuitenkin erilaiset työvoiman saatavuuden häiriöt, kuten poikkeuksellisen suuret sairaus- tai muut poissaolot sen henkilöstön keskuudessa, jota työhön tarvitaan. Näin ollen, vaikka lakko olisi ennalta arvattavissa, voi sen aikaiset poikkeukselliset häiriöt työvoiman saannissa vaikuttaa siihen, että käsillä onkin hätätyön teettämiseen oikeuttava työaikalain 19 §:n 1 momentissa tarkoitettu tapahtuma.

Hätätyönä teetettävä työ

Työneuvostoa on pyydetty lausumaan siitä, voidaanko ”lakkotilanteessa” teettää hätätyönä myös säännöllisen työajan tunteja. Vastauksen ollessa kielteinen työneuvostoa on pyydetty lausumaan seuraavasta kysymyksestä: Jos hätätyön teettäminen on mahdollista vasta työntekijän säännöllisen työajan täyttymisen jälkeen, voiko sen piiriin kuuluvan tehtävän suorittaa joku muu työntekijä, joka on jo työskennellyt vuorokautisen säännöllisen työajan työtuntien määrän esimerkiksi suojelutyön tai turvaamistoimenpiteen perusteella?

Edellä esitetty kysymys liittyy hätätyötä koskevan säännöksen soveltamiseen ja tulkintaan työtaisteluiden yhteydessä. Työneuvosto ei ota lausunnossaan kantaa yksilöityyn kysymykseen ja sen työtaisteluita koskevaan viitekehykseen, vaan lausuu seuraavan yleisen näkemyksensä. Näin ollen työneuvosto lausuu ainoastaan siitä, voiko työaikalain 19 § tulla ylipäänsä sovellettavaksi työntekijän tehdessä hätätyötä säännöllisenä työaikanaan.

Työneuvosto kiinnittää huomiota siihen, että hätätyötä koskevan työaikalain 19 §:n tarkoitus on työsuojelullinen. Säännöstä ei saa käyttää mainitun tarkoituksen vastaisesti.

Työaikalain 19 §:n 1 momentin säädöstekstin mukaan ”hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan.” Säännöksen esitöiden (HE 158/2018 vp, s. 101) mukaan hätätyössä on kysymys ”yleensä (kurs. tässä) säännöllisen työajan pidentämisestä ja kestoaltaan varsin lyhytaikaisista tarpeista.” Voimassa olevan lain perustelujen mukaan hätätyössä ei siis ole kysymys pelkästään työntekijän säännöllisen työajan ulkopuolelle sijoittuvasta työstä. Nykyistä työaikalain 19 §:n 1 momenttia vastaavan

vuoden 1996 työaikalain 21 §:n 1 momentin perustelujen (HE 34/1996 vp, s. 54) mukaan hätätyöstä ei ollut ”kyse silloin, kun sen edellytykset täyttävää työtä teetetään säännöllisenä työaikana. Säännöksessä tarkoitetuksi hätätyöksi tällainen työ muuttuu säännöllisen työajan jälkeen.”

Mainitun vuoden 1996 työaikalain 21 §:n 1 momentin perustelulausuman johdosta voisi päättyä siihen, että hätätyöstä olisi kysymys vasta, kun työntekijä ryhtyy suorittamaan hätätyötä säännöllisen työaikansa täyttymisen jälkeen. Vuoden 1996 työaikalain mukaan hätätyönä teetettyä työtä ei luettu mukaan ylityön enimmäismääriin. Työneuvoston käsityksen mukaan yllä lainatulla perustelulausumalla (HE 34/1996 vp, s. 54) on selvennetty, että vain säännöllisen työajan ulkopuolelle sijoittuva hätätyö oli ylityölaskennan ulkopuolelle jäävää työtä. Lisäksi siitä käy ilmi, että jos hätätyön edellytykset täyttävää työtä tehtiin säännöllisenä työaikana, ei siitä ollut maksettava korotettua palkkaa (ks. Tiitinen ym., Työaikalaki 1996, s. 239). Voimassa olevan työaikalaisissa hätätyö luetaan sen sijaan aina mukaan lain 18 §:n mukaiseen enimmäistyöaikaan, eikä ylityölaskentaa koskeva vuoden 1996 työaikalain perusteluissa annettu ohjaus ole enää merkityksellinen.

Hätätyö on työtä, jonka tekemisen tarve syntyy odottamatta. Työ on laadultaan sellaista, ettei sitä voida siirtää tehtäväksi myöhemmänä ajankohtana. Työtä on ryhdyttävä suorittamaan yleensä välittömästi tarpeen syntymisen jälkeen. Hätätyön teettämistä ei ole työaikalaisissa rajoitettu sen perusteella, syntyykö hätätyön teettämisen tarve työntekijän säännöllisenä työaikana vai sen ulkopuolella. Hätätyön teettämisen oikeus ei myöskään työaikalain 19 §:n 1 momentin säädöstekstin perusteella ulotu vain tilanteisiin, joissa on kysymys työntekijän säännöllisen työajan ulkopuolelle sijoittuvasta työstä. Sen sijaan, jos hätätyö edellyttää työn tekemistä työntekijän säännöllisen työajan ulkopuolella, on työnantajalla työaikalain 19 §:n 1 momentissa säädetyin tavoin oikeus teettää työtä ilman työntekijältä saatavaa lisä- tai ylityösuostumusta.

Työnantajan tulee ratkaista yleensä nopeasti, ovatko työaikalain 19 §:n 1 momentissa säädetyt hätätyön teettämisen edellytykset käsillä. Ratkaisu on aina hätätyökohtainen eikä se saa riippua siitä, milloin kutakin työntekijää tarvitaan hätätyöhön tai onko hätätyön tarve syntynyt työntekijän säännöllisenä työaikana vai sen ulkopuolella. Hätätyö alkaa ja sen enimmäiskesto määräytyy aina hätätyön teettämisen alkamisesta; siihen ei saa vaikuttaa työntekijöiden työajan määrä tai sijoittuminen. Kysymys on hätätyökohtaisesta, ei työntekijäkohtaisesta, määräajasta, kuten jäljempänä selvitetään. Työneuvoston käsityksen mukaan työaikalain 19 §:n 1 §:n ulkopuolelle ei voi jäädä sellainen hätätyö, joka ajoittuu työntekijän säännölliseen työaikaan. Jos niin olisi, jäisi osa hätätyöstä viranomaiskontrollin ulkopuolelle, ja työntekijöiden suojaksi tarkoitettu säännös menettäisi merkitystään. Lisäksi on otettava huomioon, että jos hätätyötä voisi olla vain työ, joka sijoittuu kunkin työntekijän säännöllisen työajan ulkopuolelle, tarkoittaisi se työntekijäkohtaista hätätyön keston laskentaa (ks. tästä lisää jäljempänä). Myös työnantajalla on oltava hätätyön edellytysten täytyessä oikeus säännöllisen toiminnan turvaamiseksi teettää hätätyötä, vaikka kysymys olisi tarpeesta, joka sijoittuu työntekijän säännölliselle työajalle. Silloin kun hätätyötä on tarpeen teettää säännöllisen työajan täyttymisen jälkeen, voidaan työaika pidentää työaikalain

19 §:n 1 momentin perusteella enintään kahden viikon ajan, eikä pidentämiseen tarvita työntekijältä lisä- tai ylityösuostumusta.

Jos hätätyön teettämisen edellytykset täyttyvät, on työnantajalla tarvittaessa oikeus poiketa siitä, mitä lain 8, 17 ja 24–27 §:ssä säädetään. Kaikki poikkeamismahdollisuudet eivät ole tarpeellisia silloin, kun hätätyö ajoittuu työntekijän säännölliseen työaikaan.

Työsuojeluviranomainen on pyytänyt työneuvostoa lausumaan myös siitä, tuleeko hätätyöhön kutsutun henkilön osallistua nimenomaisesti hätätyön perusteena olevan ennalta arvaamattoman ja seurausuhaltaan työaikalain 19 §:n mukaisen tapahtuman hoitamiseen. Edelleen on kysytty, voiko työnantaja työnjohto-oikeuden perusteella siirtää hätätyöhön kutsutun henkilön johonkin toiseen työnantajan osoittamaan tehtävään, jotta toinen työntekijä vapautuu ja pääsee hoitamaan hätätyön perusteena ollutta tapahtumaa.

Työneuvostolta on siis pyydetty lausuntoa työnantajan oikeudesta järjestellä työtä muun muassa työnjohtovallallaan. Työnantajan mahdollisuuksiin siirtää työntekijöitä eri tehtäviin vaikuttaa myös työsopimuksen, ja virkasuhteissa virantoimitusvelvollisuuden, sisältö. Lisäksi työtaistelutilanteissa arvioitavaksi voi tulla virkaehtosopimuslaeissa säädetyn suojelutyön teettäminen. Työneuvosto ei katso mahdolliseksi lausua edellä mainituista työaikalain soveltamisen ja tulkinnan ulkopuolelle jäävistä asioista.

Hätätyön kesto

Työaikalain 19 §:n 1 momentin mukaan hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan. Säännöksen perusteluissa (HE 158/2018 vp, s. 101) ei selvitetä, miten kahden viikon pituinen ajanjakso lasketaan. Perusteluja ei ole esitetty myöskään vuoden 1996 työaikalain vastaavan säännöksen esitöissä (HE 34/1996 vp, s. 54). Vuoden 1996 työaikalain aikaisessa kirjallisuudessa (mm. Tiitinen ym. Työaikalaki 1996, s. 264) on sen sijaan tuotu esille, että kahden viikon määräaika lasketaan kunkin hätätyön alkamisesta. Kysymys on hätätyökohtaisesta määräajasta eikä sen alkamista lasketa työntekijäkohtaisesti siitä, milloin kukin työntekijä aloittaa hätätyön. Määräaikaan ei vaikuta se, kuinka paljon tai missä vaiheessa kukin työntekijä tekee hätätyötä.

Äänestys

Lausunto (ään. 5 – 2) perustuu puheenjohtaja Ahtelan ja jäsenten Hjelt, Kiiski, Rautio ja Salonen mielipiteeseen. Jäsenet Douglas ja Ilveskivi esittivät jäljempänä olevan eriävän mielipiteensä.

Sovellettu lainkohta

Työaikalaki (872/2019) 19 §:n 1 momentti.

ERIÄVÄ MIELIPIDE

Eriävä mielipide koskee lausunnon kohtia 2 ja 3.

Lausunnon kohta 2, hätätyön teettämisen edellytykset

Enemmistön mukaan työaikalain 19 §:n 1 momentissa tarkoitettuna ennalta arvaamattomana tapahtumana voitaisiin pitää tilannetta, jossa lakon ennakkoilmoituksen jälkeen käytävissä lakkorajoja koskevissa neuvotteluissa ei päästä sopimukseen. Käsityksemme on, että tulkinta ei vastaa ennalta arvaamattoman tapahtuman kriteereitä, koska laissa tarkoitettu tarve hätätyöhön syntyy odottamatta ilman varoitusta tai mahdollisuutta sitä ennakoida. Käsityksemme mukaan tilanteessa, jossa neuvotelaan lakkorajoista, voidaan perustellusti olettaa, että työnantaja tietää lakon alkavan. Siten ennalta arvaamattomuuden kriteerit eivät täyty.

Toisaalta enemmistökin katsoo, että lakko toteutuessaan ilmoitetussa laajuudessa ei täytä työaikalain 19 §:n 1 momentissa tarkoitettua ennalta arvaamattoman tapahtuman kriteeriä, eikä ennalta arvaamattoman tapahtuman kriteeri täytyisi myöskään silloin, jos työnantaja on muutoin kuin työriitojen sovittelusta annetun lain mukaisen ennakkoilmoituksen myötä saanut tiedon lakosta tai voinut perustellusti olettaa sen alkavan. Enemmistön kanta ennalta arvaamattomuuden kriteereistä on ongelmallinen, kun ennalta ilmoitettu tai muutoin tietoon saatu lakko ei täyttäisi ennalta arvaamattomuuden kriteeriä, mutta kariutuneet neuvottelut lakkorajoista, joissa työnantajalla on ollut vaikutusmahdollisuudet neuvottelujen kulkuun, katsottaisiin täyttävän edellytykset hätätyön teettämiseksi.

Käsityksemme on, että työntekijöiden perus- ja ihmisoikeutena turvattua lakko-oikeutta ei voida lähteä rajoittamaan työnantajan hätätyömääräyksellä tilanteessa, jossa lakon alkaminen on ollut työnantajan tiedossa jo lakkorajoja koskevien neuvottelujen aikana. Lakkoa ei voida tällaisessa tapauksessa pitää ennalta arvaamattomana tapahtumana. Työtaisteluoikeuden rajoituksia tulee tarkastella perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten valossa.

Lausunnon kohta 3, hätätyönä teetettävä työ

Työaikalain 19 §:n 1 momentin mukaan ”hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan.” Säännöksen perusteluissa (HE 158/2018 vp, s. 101) todetaan muun muassa seuraavaa: ”Pykälässä säädettäisiin hätätyöstä, joka eräin edellytyksin mahdollistaisi työnantajan teettää työtä säännöllisen työajan lisäksi ilman 17 §:ssä säädettyä työntekijän suostumusta. Hätätyössä saisi poiketa siitä, mitä 8, 17 ja 24—27 §:ssä säädetään. Hätätyönä teetetyt tunnit luettaisiin kuitenkin enimmäistyöajan tunteihin ja niiden ajalta voisi tulla maksettavaksi ylikorvaukset. Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja saisi

teettää hätätyötä, kun ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen. Kysymys olisi siitä, että tällaisen uhkan tai vahingon torjuminen edellyttää työnantajan näkökulmasta riittävää työvoiman saatavuutta myös säännöllisen työajan ulkopuolella. Hätätyön edellytykset vastaisivat voimassa olevaa lakia ja niitä olisi jatkossakin tulkittava suppeasti”. (kurs. tässä).

Hätätyöstä säänneltiin aiemmin voimassa olleen työaikalain (605/1996) 21 §:ssä, jonka mukaan ”saa säädettyjä tai sovittuja säännöllisiä työaikoja pidentää siinä määrin kuin mainitut syyt sitä edellyttävät”. 21 §:n perustelujen (HE 34/1996 vp, s. 54) mukaan hätätyöstä ei ollut ”kyse silloin, kun sen edellytykset täyttävää työtä teetetään säännöllisenä työaikana. Säännöksessä tarkoitetuksi hätätyöksi tällainen työ muuttuu säännöllisen työajan jälkeen.”

Käsityksemme on, että hätätyötä on vakiintuneesti tulkittu voitavan teettää ainoastaan säännöllisen työajan ulkopuolella. Hätätyöksi ei katsota säännöllisenä työaikana tehtyä työtä. Oikeustilan on tulkittu olevan näin myös oikeuskirjallisuudessa (ks. mm. Hietala, Kaivanto, Schön, Uusi työaikalaki käytännössä 2020, e-kirja, s. 176). Hätätyöstä sääntelevän 19 §:n perusteluissa ei ole todettu, että vakiintunutta tulkintaa hätätyönä teetetävän työn sijoittumisesta säännöllisen työajan ulkopuolelle olisi ollut tarkoitus muuttaa. Edellä todetun perusteella katsomme, että hätätyötä ei voida teettää säännöllisenä työaikana.

Inka Douglas, Paula Ilveskivi