

## Valtioneuvoston asetus

### väliaikaisista poikkeuksista sovellettaessa eräitä vuosilomalain, työaikalain ja työsopimuslain säännöksiä

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti säädetään valmiuslain (1552/2011) 93 ja 94 §:n nojalla:

#### 1 §

Tämä asetus koskee vuosilomalaissa (162/2005) tarkoitettuja vuosilomia, työaikalaisissa (872/2019) tarkoitettuja lepoaikoja ja ylityörajoituksia sekä työsopimuslaissa (55/2001) tarkoitettuja työsopimuksen irtisanomisaikoja. Tätä asetusta saadaan soveltaa terveydenhuollossa ja sosiaalitoimessa työskentelevään henkilöstöön.

Mitä tässä asetuksessa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan.

Mitä tässä asetuksessa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan myös virkaehtosopimukseen.

Tämän asetuksen soveltamisen edellytyksenä on, että hyvin laajalle levinneen vaarallisen tartuntatautiepidemian aikana työvoiman riittävyyttä ei voida turvata vuosilomalakia, työaikalakia ja työsopimuslain 6 luvun 3 §:n 2 momenttia soveltamalla. Toimivaltuuksien käytön on oltava välttämätöntä työnantajan toiminnan turvaamiseksi ja toimien on oltava oikeassa suhteessa toimivaltuuksien käyttämisellä tavoiteltavaan päämäärään.

#### 2 §

Työnantaja saa vuosilomalain ja sen 30 §:ään perustuvan työehtosopimusmääräyksen estämättä:

- 1) poiketa vuosiloman ilmoittamista koskevista säännöksistä tai määräyksistä;
- 2) siirtää jo ilmoitetun vuosiloman ajankohtaa;
- 3) keskeyttää jo aloitetun vuosiloman.

Edellä 1 momentissa tarkoitettut toimenpiteet eivät saa vaarantaa työturvallisuutta eivätkä työntekijän terveyttä.

Edellä 1 momentin nojalla pitämättömiksi jääneet lomat on annettava työntekijälle niin pian kuin mahdollista.

#### 3 §

Työnantaja saa 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 enimmäistyöaikaa koskevista säännöksistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettut toimenpiteet eivät saa vaarantaa työturvallisuutta eivätkä työntekijän terveyttä. Työnantajan on pidettävä huolta työstä aiheutuvan kuormituksen tasaisesta jakautumisesta sekä työntekijän mahdollisuudesta palautua työn rasituksista. Työnantajan on lisäksi järjestettävä työntekijöiden käyttöön lepoon ja virkistytymiseen soveltuvia tauko- ja lepotiloja, sosiaaliloja ja ruokahuoltoa.

#### 4 §

Työntekijän irtisanoutuessa työnantaja voi pidentää noudatettavaa irtisanomisaikaa työsopimuslain 6 luvun 3 §:n ja työehtosopimusmääräyksen estämättä enintään neljään kuukauteen.

Edellä 1 momentin soveltamisen edellytyksenä on, että irtisanomisajan pidentäminen on välttämätöntä väestön terveydenhuollon, vähimmäistoimeentulon tai turvallisuuden vuoksi.

5 §

Tämä asetus tulee voimaan 14 päivänä toukokuuta 2020. Asetus on voimassa 30 päivään kesäkuuta 2020.

Helsingissä 12 päivänä toukokuuta 2020

Työministeri Tuula Haatainen

Hallitusneuvos Tarja Kröger