

Poikkeuksellinen säännöllinen työaika. Lastensuojelun pienryhmäkoti.**Dnro 2/2016, annettu 16.5.2016**

Oikaisuvaatimus hylättiin.

Huom. Ks. myös työtuomioistuimen päätös TT 2016:105

Oikaisuvaatimuksen tekijä: X Oy

Vireille: 24.3.2016

Oikaisuvaatimuksen kohde: Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen päätös dnro LSAVI/40/04.07.02/2016, joka on annettu 11.3.2016.

X Oy on hakenut Lounais-Suomen aluehallintovirastolta ajaksi 1.3.2016–28.2.2018 lupaa poiketa työaikalain (605/1996) 6 §:n säännöksistä. Hakemus on koskenut 15:tä työsuhteista perhekasvattajaa, jotka työskentelevät yhtiön ylläpitämässä lastensuojelun pienryhmäkodissa X. Yhtiöllä on ollut mainittua henkilöstöään varten myös kaksi aiempaa poikkeuslupaa, jotka on myöntänyt Etelä-Suomen aluehallintovirasto. Kaikki työaikalaisia tarkoitetut poikkeuslupa-asiat on kuitenkin 1.1.2016 lukien keskitetty työpaikan sijainnista riippumatta Lounais-Suomen aluehallintovirastolle (ks. sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetus 1494/2015).

Työaikalain 14 §:n (1518/2009) 1 momentin mukaan aluehallintovirasto voi antaa määräämillään ehdoilla luvan poiketa sanotun lain 6 §:n säännöksistä, jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Poikkeusluvassa on työaikalain 22 §:n 4 momentissa edellytetyin tavoin mainittava myös ne perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan.

Lupaa on haettu työajan järjestämiseksi seuraavasti:

- 1) Yhdenjaksoinen työaika on enintään 24 tuntia. Työnantaja saa teettää juhlapyhinä

enintään 48 tunnin työvuoron, jos hoidettavia lapsia on paikalla enintään kaksi.

2) Tehollinen työaika saa olla enintään 12 tuntia vuorokaudessa.

3) Työnantaja huolehtii siitä, että jokaisen jatkettun työvuoron jälkeen työntekijälle annetaan vähintään työaikalain tai työehtosopimuksen määräämä vuorokautinen lepoaika. Säännöllinen keskimääräinen työaika ei saa ylittää 40 viikkotyötuntia.

Tasoittumisjakson pituus voi olla enintään 52 viikkoa.

Hakemuksella on tavoiteltu jatkoa X Oy:lle 5.2.2014 myönnettyyn poikkeuslupaan (dnro ESAVI/213/04.07.02/2014), joka on (ollut) voimassa 28.2.2016 saakka.

X on yksityinen lastensuojelun pienryhmäkoti, jolla on kaksi yksikköä (Y ja Z). Se tarjoaa huostaan otetulle tai avohuollon tukitoimenpiteenä sijoitetulle lapselle terapeuttista intensiivihoidoa kodinomaisessa kasvuympäristössä, jossa sitoutunut, ammattitaitoinen, tuttu ja turvallinen joukko aikuisia huolehtii lapsen kuntoutuksesta ja hyvinvoinnista yhteistyössä tämän vanhempien kanssa. Pienryhmäkotiin sijoitettujen lasten ikäjakauma on tällä hetkellä 8–17 vuotta. Kodin henkilöstö koostuu lastenpsykiatrian ja lastensuojelun ammattilaisista, joilla on valmiudet tukea lasta kaikissa elämänvaiheissa.

Pienryhmäkodissa asuvien lasten sijoitukset ovat pituudeltaan muutamasta vuodesta aina koko lapsuusikään. Osalle näistä lapsista pienryhmäkoti on ainoa koti, ja siksi sen arki on pyritty järjestämään mahdollisimman kodinomaiseksi. Henkilöstölle on tärkeää, että lapsi voi kokea olonsa turvalliseksi ja kotoiseksi. Kodinomaisuus lähtee arjen toiminnasta ja yhteisten askareiden hoitamisesta. Yhteisöllinen ote työssä tuo lapsen lähelle aikuista ja kasvattaa ns. ”me-henkeä”. Henkilöstön pitkät työvuorot (mahdollisimman vähän aikuisten vaihtuvuutta päivän aikana) ovat merkittävässä roolissa, kun lapsille pyritään luomaan kodinomaista ja terapeuttista paikkaa asua ja kiinnittyä.

Hakemuksen mukainen työvuoron enimmäispituus on 24 tuntia. Lisäksi on haettu erillistä lupaa jatkaa enintään 48 tunnin työvuorojen teettämistä erittäin poikkeuksellisissa tilanteissa, kuten pitkien juhlapyhien aikaan, jolloin suurin osa lapsista lomailee kotona ja pienryhmäkodissa on paikalla vain yksi tai muutama lapsi. Tällöin on lapsen edun mukaista, että hän viettää aikaa saman aikuisen kanssa yhtäjaksoisesti mahdollisimman pitkään. Jatkuva aikuisen vaihtuminen näissä poikkeustilanteissa olisi pienten lasten kiintymyssuhteen kannalta kohtuutonta.

Käytännössä teetettävät työvuorot ovat pääsääntöisesti kahdeksan, 12 ja 24 tunnin mittaisia. Aamupäivisin lasten ollessa koulussa työvuorossa on yksi työntekijä. Iltavuorossa, kun kaikki lapset ovat paikalla, on kahdesta kolmeen työntekijää, ja yövuorossa jälleen yksi. Lisäksi käytössä on päivystysjärjestelmä, joka mahdollistaa lisämiehityksen saannin kaikkina vuorokaudenaikoina.

Tauot pitkien työvuorojen aikana ovat edellytys laadukkaaseen työtteen säilymiselle.

Pienryhmäkodin päiväohjelma on rakennettu sellaiseksi, että siihen sisältyy hetkiä, jolloin aikuinen voi hengähtää ja levätä. Lisäksi kodinomaisuutta kunnioittaen myös aikuisella on – lasten turvallisuuden takaamisen puitteissa – oikeus levätä yöllä. Yli kahdeksan tunnin työvuoron aikana työntekijällä on mahdollisuus sekä taukoihin päivällä että lepoon yöllä kello 23–6. Työntekijät voivat myös niin halutessaan tehdä pelkkiä lyhyitä työvuoroja, mutta toistaiseksi kukaan heistä ei ole halunnut käyttää tätä mahdollisuutta.

Hakemukseen on liitetty seuraava päiväohjelma: Kello 6–8 lasten herättelyä ja kouluun lähettäminen; kello 8–12 siivous, kauppa, kirjallisia töitä; kello 12–14 aikuisen lepoaikaa; välipala kun tulee koulusta; kello 15.30–16.30 hiljainen aika, jonka loppupuolella aikuinen tarkastaa lasten läksyt; kello 16.30 päivällinen; päivällisen jälkeen lapsi saa valita haluamaansa tekemistä (ulkoilua, pelaamista, television katselua ym.); kello 19 iltapala; kello 20 siirrytään huoneisiin, ja aikuiset käyvät jokaisen luona toivottamassa ”hyvät yöt”; kello 20–23 aikuinen siivoaa, pesee pyykkiä ja tekee kirjallisia tehtäviä; kello 23–6 aikuisen lepoaikaa.

Hakemuksen liitteenä on ollut myös kaikkien niiden työntekijöiden allekirjoittama lausuma, joita poikkeusluvan on tarkoitettu koskevan. Työntekijät ovat siinä kertoneet tehneensä poikkeuksellisen pitkiä työvuoroja jo aiemmin ja kokeneensa ne sekä heille itselleen että lapsille sopiviksi. Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää, että pitkät työvuorot mahdollistavat myös pitkät vapaajaksot työstä palautumiselle. Pitkän työvuoron aikana lapsia ja heidän asioitaan voidaan hoitaa kiireettömämmin ja kokonaisvaltaisemmin, mikä taas on omiaan tekemään pienryhmäkodista lapsille turvallisen ja kodinomaisen kasvupaikan. Edelleen työntekijät ovat todenneet, että heillä kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa ja että he voisivat niin halutessaan tehdä pelkästään lyhyitä työvuoroja.

Työsuojeluvalltuutettu A on puoltanut poikkeusluvan myöntämistä ja todennut, että aloite luvan hakemiseen on tullut työntekijöiltä.

X Oy on Lounais-Suomen aluehallintoviraston pyynnöstä antanut vielä lisäselvityksen, josta käyvät ilmi edellä jo selostetun lisäksi muun muassa seuraavat seikat:

Yhtiö on Suomen Yrittäjät ry:n jäsen ja noudattaa työsuhteissaan yleissitovuuden perusteella yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta. Pienryhmäkodissa työskentelee 16 vakituista työntekijää ja pitkäaikaista sijaista sekä lisäksi yksilöimätön määrä tuntityöntekijöitä.

Poikkeuslupahakemuksessa tarkoitetut työntekijät suorittavat perhekasvattajan työtä, eli toimivat hoitavina vanhempina ja aikuisina huostaan otetuille ja sijoitetuille lapsille. Työhön kuuluvat kaikki lapsiperheen perusarjen toimet, kuten ruoanlaitto, siivous, aamuherätykset, kouluun lähettäminen, läksyissä auttaminen, harrastuksiin kuljettaminen ja koulupalaverihin osallistuminen, sekä lisäksi yhteydenpito sijoitettujen lasten vanhempiin. Tärkein työ on olla lapsille läsnä ja tukea heitä rakentaviin ja eheyttäviin ihmissuhteisiin. Tehtäviin kuuluvat myös hoitoneuvotteluihin osallistuminen (pari kertaa vuodessa) sekä päivittäisraporttien ja kuukausikoosteiden laatiminen. Työnkuvassa näkyy vahvasti pyrkimys kodinomaisuuteen. Olisi kohtuutonta, että ”kodissa” vaihtuisivat hoitavat aikuiset aina kahdeksan tunnin välein. Paitsi sijoitetuille lapsille, ovat haetut pitkät työvuorot selkeä etu myös epäsäännöllistä työtä tekeville työntekijöille, jotka näin saavat pitkiä yhdenjaksoisia vapaita.

Työ pienryhmäkodissa on epäsäännöllistä kolmivuorotyötä, joten työnantajan mukaan ”säännöllisen työajan järjestäminen ei ole mahdollista”. Työnantaja on referoinut jaksotyötä koskevia yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen määräyksiä, samoin kuin työaikalain 29 §:ää, ja todennut, ettei työaikaan ilmeisesti voida niiden puitteissa järjestää ilman työaikalain 14 §:n mukaista poikkeuslupaa.

Työntekijöillä on mahdollisuus levätä vähintään kello 23:n ja 6:n välinen aika; yleensä kuitenkin jo kello 21:stä aina 7:ään. Toinen pidempi lepoaika sijoittuu kello 9:n ja 14:n välille ja on kestoltaan yhdestä viiteen tuntia. Iltapäivällä on vielä kello 15:stä 16:een lepotauko lasten ”hiljaisen tunnin” aikana. Aktiivinen työaika sijoittuu näin ollen hieman vaihdellen kello 12:sta 15:een ja kello 16:sta 22:een. Aktiivista työaika on noin 7–12 tuntia vuorokaudessa, ja tämän ajan on ilmoitettu jakautuvan ”osittain 2–3 työntekijän työvuorojen puitteissa”.

Työvuoron pituus vaihtelee 8 ja 24 tunnin välillä, ja pääasiassa teetetään kahdeksan, 12 ja 24 tunnin vuoroja. Kaikki työntekijät haluavat tehdä kaiken pituisia työvuoroja. Työntekijän

viikoittainen työaika jakautuu tavallisesti yhteen tai kahteen 16–24 tunnin ja yhteen tai kahteen 8–12 tunnin vuoroon. Työvuoroja on näin ollen kahdesta neljään viikossa. Työaika tasoittuu työehtosopimuksessa edellytettyyn enimmäismäärään 5–17 kolmiviikkoisjakson puitteissa. Pitkä 24 tunnin vuoro alkaa pääsääntöisesti kello 9–10 ja päättyy seuraavana aamuna kello 9–10. Siihen sisältyy yhdeksästä 13:een tuntia lepoaika. Lyhyempi 12 tunnin vuoro sijoittuu yleensä kello 9:n ja 21:n välille, mutta ajoittain myös pelkkään yöhön kello 21:stä 9:ään. Kahdeksan tunnin vuoro taas kestää tavallisesti kello 13:sta 21:een.

Lisäselvityksenä on niin ikään toimitettu työvuorolistat ajalta 1.10.–31.12.2015 ja 15.2.–6.3.2016. Niistä selviää, että lähes kaikki pienryhmäkodin työntekijät tekevät sekä 24 tunnin että lyhyempiä, kestoltaan vaihtelevia vaihtelevia työvuoroja. Vuorot myös sijoittuvat vaihtelevasti eri vuorokaudenaikoihin.

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on hylännyt X Oy:n hakemuksen. Päätöksen perustelujen mukaan työ ei täytä poikkeuslupan myöntämiseksi työaikalain 14 §:n 1 momentissa säädettyä edellytystä. Hakemuksesta on käynyt ilmi, että pienryhmäkodin henkilökunta hoitaa asiakkaina olevia lapsia ja nuoria tai heidän asioitaan lähes keskeytyksettä kahdeksan ja 12 tunnin pituisten työvuorojen ajan. Liitteinä toimitetuissa työvuorolistoissa viikoittaista työaika on suunniteltu pisimmillään 61 työtuntiin asti. Työn säännönmukaisuuden ja siihen käytettävän ajan pituuden vuoksi työtä ei aluehallintoviraston mielestä voida pitää vain aika ajoin työvuoron kuluessa suoritettavana.

Oikaisuvaatimus ja sen perusteet:

X Oy on vaatinut, että työneuvosto kumoaa aluehallintoviraston päätöksen ja myöntää poikkeuslupan hakemuksen mukaan.

Yhtiön mielestä aluehallintoviraston hylkäävä päätös on perusteeton, epäjohtonmukainen sekä lisäksi ristiriidassa aiempien Etelä-Suomen aluehallintoviraston tekemien päätösten ja poikkeuslupahakemuksessa esitettyjen tietojen kanssa. X Oy:ssä on teetetty aluehallintoviraston luvalla poikkeuksellista säännöllistä työaika jo kahdeksan vuotta, eikä itse työssä sen paremmin

kuin työlainsäädännössä tai alan työehtosopimuksessa ole tänä aikana tapahtunut oleellisia muutoksia.

Aluehallintoviraston päätöksen perusteluissa on todettu, että työn säännönmukaisuuden ja siihen käytettävän ajan pituuden vuoksi työtä ei voida pitää vain aika ajoin työvuoron kuluessa suoritettavana, samoin kuin se, että lapsia ja nuoria hoidetaan lähes keskeytyksettä kahdeksan ja 12 tunnin pituisten vuorojen ajan. Hakemuksesta ja aluehallintovirastolle toimitetusta lisäselvityksestä käy kuitenkin hyvin selkeästi ilmi, että X Oy:ssä tehdään epäsäännöllistä vuorotyötä (jaksotyötä) ja että esimerkiksi 24 tunnin työvuorossa aktiivista työaika on vain noin seitsemästä 12:een tuntia – ja tästäkin ajasta osa (kello 14–21) jakautuu useammalle työntekijälle. Lepoaikaa tällaisessa työvuorossa on yksi keskimäärin yhdeksän tunnin jakso (sijoittuu kello 21:n ja 7:n väliseen aikaan) ja toinen keskimäärin kolmen tunnin jakso (sijoittuu kello 9:n ja 14:n väliseen aikaan) sekä vielä iltapäivällä yksi noin tunnin jakso. Yöaikaan työntekijä voi nukkua, ja päiväaikaan hänellä on tarvittaessa mahdollisuus poistua työpaikaltaan. Työnantaja on verrannut muiden pienryhmäkotien saamia päätöksiä poikkeuksellisen työajan teettämisestä ja todennut luvan myöntämisen perusteena niissä olleen, että tehollinen työaika ei saa 24 tunnin työvuorossa ylittää 12 tuntia. Työnantajan mielestä tämä ehto täyttyy myös X:n kohdalla. Lähes kaikille pienryhmäkodeille on myönnetty samankaltainen lupa kuin mitä työnantaja on nyt hakenut.

Aluehallintovirasto on perustellut päätöstään myös sillä, että työ koetaan säännönmukaiseksi. Työnantaja on kuitenkin hakemuksessaan todennut selkeästi, että työ on epäsäännöllistä vuorotyötä (jaksotyötä) vuorokauden ympäri ja että tämä työn luonne ei mahdollista säännönmukaista työaika. Työvuorolistat laaditaan 3–8 viikon jaksoille, ja työajan tasoittuminen tapahtuu työehtosopimuksessa sallitun paikallisen sopimuksen mukaisesti 5–17 kolmiviikkoisjaksossa. Keskimäärin työaika tasoitetaan 1–3 työvuorolistan puitteissa. Jos taas päätöksen perustelulla työn säännönmukaisuudesta on tarkoitettu sitä, että työ pienryhmäkodissa on päivästä toiseen hyvin säännönmukaista eli samankaltaista, on tämä työnantajankin mukaan aivan totta. Säännöllisen päiväohjelman noudattaminen kuitenkin nimenomaan mahdollistaa sen, että lepoajat toteutuvat samalla tavoin päivästä riippumatta.

Aluehallintoviraston päätöksessä esiin nostettu pisimmillään 61 tunnin viikkotyöaika on työnantajan mukaan ollut muutaman työntekijän kohdalla tehty poikkeus, jonka taustalla on ollut

työntekijöiden oma toive saada viikko tai pidempikin jakso kokonaan vapaaksi. Työaika on näin ollen myös heidän kohdallaan tasoittunut jo kyseisen työvuorolistan kuluessa.

Työnantaja on oikaisuvaatimuksessaan toistanut sen, että työntekijät voivat aina niin halutessaan tehdä lyhyempiäkin työvuoroja, vaikka kukaan ei kuluneiden kahdeksan vuoden aikana ole halunnut käyttää tätä mahdollisuutta. Käytössä olleiden työvuorojen pituus on vaihdellut kahdeksasta 24 tuntiin. Maksimissaan 24 tunnin työvuoroja työntekijällä on keskimäärin kahdesta kuuteen kutakin kahdeksan viikon työvuorolistaa kohden. Muilta osin työaika muodostuu pääsääntöisesti 8–20 tunnin vuoroista. Lepoaika toteutuu kaikissa työvuoroissa samalla tavoin, eli kello 21–7 ja kello 9–14. Kaikissa työvuoroissa niiden pituudesta riippumatta on aktiivista työaikaa vain seitsemästä kahdeksaan tuntia. Loppu aika on lepoaikaa, jolloin on myös mahdollista poistua työpaikalta (ei kuitenkaan yöllä).

Oikaisuvaatimuksessa on vielä kiinnitetty huomiota pitkien työvuorojen myönteiseen merkitykseen sekä työntekijöille itselleen että heidän hoidettavinaan oleville lapsille. Epäsäännöllinen kolmivuorotyö on yleisesti ottaen hyvin raskasta, ja pitkät työvuorot ovat osoittautuneet merkittäväksi osaksi työssä jaksamista. Tämä näkyy muun muassa hyvin vähäisinä sairauspoissaoloina ja pitkäaikaisena sitoutumisena työhön. Suurin osa X Oy:n nykyisistä työntekijöistä on aloittanut työsuhteensa jo yrityksen perustamisen aikaan vuonna 2008 tai sen laajentumisen yhteydessä vuonna 2010. Lasten kannalta taas olisi kohtuutonta, että heitä ”kodissa” hoitava aikuinen vaihtuisi kahdeksan tunnin välein. Myös sijaishuoltoon joutuneilla lapsilla pitää oikaisuvaatimuksen mukaan olla mahdollisuus turvalliseen ja johdonmukaiseen arkeen sekä rakentaa korjaavia kiintymyssuhteita.

Asianosaisen kuuleminen:

Työsuojeluvaltuutettu A on ilmoittanut viittaavansa lausumanaan oikaisuvaatimukseen, jonka hän on tehnyt samasta aluehallintoviraston päätöksestä (asia 2a/2016).

A on pitänyt X Oy:n hakemuksen hylkäämistä perusteettomana ja epäjohdonmukaisena. Erityisesti hän on kiinnittänyt huomiota aluehallintoviraston esittämään perusteluun, jossa on viitattu viikoittaisen työajan suunnitteluun 61 tuntiin saakka ja annettu ymmärtää, että työ on

säännönmukaista. A:n mukaan työ pienryhmäkodissa on epäsäännöllistä vuorotyötä eli jaksotyötä, joten se ei millään muotoa ole säännönmukaista. Epäsäännöllisessä vuorotyössä viikkotyöaika voi olla pidempi kuin säännöllistä työaika tekevällä, kunhan viikoittaiset lepoajat toteutuvat ja työaika tasoittuu sovitulla tavalla.

A on ilmoittanut käyneensä edustamiensa työntekijöiden kanssa työryhmittäin keskustelun poikkeuksellisen säännöllisen työajan järjestämisestä. Kaikki työntekijät ovat sitä mieltä, että pitkään noudatettu työvuorojärjestely on toimiva. Työntekijät voivat vaikuttaa omiin työvuoroihinsa, ja heillä on niin halutessaan mahdollisuus tehdä 24 tuntia lyhyempiä vuoroja. Nykyinen työvuorojärjestelmä koetaan myös hyvin merkitykselliseksi työhyvinvoinnin kannalta. Epäsäännöllinen kolmivuorotyö on raskasta ja kuluttavaa. Pitkien vuorojen ansiosta työntekijöillä on mahdollisuus pitkiin yhdenjaksoisiin vapaisiin, jolloin voi palautua hyvin jo tehdyistä työvuoroista ja kerätä energiaa uusiin vuoroihin.

Pitkät työvuorot mahdollistavat A:n mukaan myös laadukkaan ja kodinomaisen asumisen huostaan otetuille lapsille. Monet pienryhmäkotiin sijoitetuista lapsista ovat varsin oireilevia ja kokeneet lyhyen elämänsä aikana asioita, joita ei toivoisi tapahtuvan kenellekään. Traumatisoineet tapahtumat vaativat korjaantuakseen ammatillista, laadukasta ja ennen kaikkea pitkäjänteistä työtä. Monilla lapsista on suuria puutteita sosiaalisessa kanssakäymisessä. Samoin kiintymyssuhteet saattavat olla puutteellisia, tai niitä ei ole ollut lainkaan ennen huostaanottoa. Lasten pitkäjänteinen, laadukas auttaminen ja kodinomainen asuminen eivät onnistu, jos työvuorot ovat lyhyitä ja työntekijä vaihtuu niiden mukaisesti esimerkiksi kahdeksan tunnin välein.

TYÖNEUVOSTON PÄÄTÖS

Oikaisuvaatimus hylättiin.

Päätöksen perustelut

Työaikalain (605/1996) 6 §:n mukaan säännöllinen työaika tulee järjestää enintään kahdeksaksi tunniksi vuorokaudessa ja keskimäärin enintään 40 tunniksi viikossa. Saman lain 14 §:n 1 momentissa (1518/2009) on kuitenkin säädetty mahdollisuudesta poiketa näistä rajoituksista aluehallintoviraston myöntämällä luvalla. Poikkeuslupa voidaan myöntää, jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön.

Työaikalain 14 §:n 1 momentin sanamuodon mukaan siinä tarkoitettu lupa on ylipäättään myönnettävissä vain saman lain 6 §:n säännöksistä poikkeamiseen. Työneuvoston päätöksissä tätä edellytystä on tulkittu niin, ettei se estä poikkeuslupan myöntämistä myös sellaiseen työhön, jossa säännöllinen työaika olisi järjestettävissä työaikalain 7 §:n nojalla jaksotyöksi (ks. esim. päätös 22/2001). Toisaalta on edellytetty, että työnantaja ei käytännössä ole järjestänyt lupahakemuksessa tarkoitettua työtä jaksotyön tapaan; toisin sanoen pituudeltaan ja vuorokautiselta sijoittelultaan vaihteleviin työvuoroihin (päätökset 3/2015 ja 12/2015). Sillä, onko jaksotyöksi järjestäminen perustunut työaikalain 7 §:ään, työehtosopimuksen määräykseen vai johonkin muuhun normiin, ei ole tätä edellytystä arvioitaessa merkitystä.

Nyt ratkaistavana olevassa tapauksessa työnantaja on nimenomaisesti todennut, että pienryhmäkodin työaikamuotona on työehtosopimukseen perustuva jaksotyö. Myös muu asiassa saatu selvitys osoittaa, että niin työvuorojen pituus kuin ajankohtakin ovat käytännössä vaihdelleet jaksotyölle tyypillisellä tavalla.

Työaikalain 6 §:n säännöksistä poikkeamiseenkin lupa voidaan – saman lain 14 §:n 1 momentin mukaisesti – myöntää ainoastaan sellaista työtä varten, jota laatunsa puolesta suoritetaan vain aika ajoin työvuoron kuluessa. Lupaharkinta on aina perustettava objektiivisesti arvioitavaan työn

laatuun, eikä tätä edellytystä voida sivuuttaa esimerkiksi henkilöstön käsityksillä haetun työaikajärjestelyn tarpeellisuudesta tai sopivuudesta.

Pienryhmäkodin perhekasvattajilla on poikkeuslupahakemuksen mukaan mahdollisuus levätä yöaikana ainakin kello 23:sta 7:ään. Toisaalta kaikesta asiassa saadusta selvityksestä ilmenee yhtenevästi, että muun ajan vuorokaudesta perhekasvattajat hoitavat pienryhmäkodissa asuvia lapsia ja nuoria tai heidän asioitaan lähes keskeytyksettä. Silloinkin, kun lapset ja nuoret ovat koulussa tai muuten pienryhmäkodin välittömän valvonnan ulkopuolella, henkilöstö suorittaa kodin toimintaa ylläpitäviä tehtäviä (esim. kaupassa asiointi, ruoanlaitto ja raporttien laatiminen). Kun vielä otetaan huomioon, että kysymys on taustansa vuoksi tavanomaistakin enemmän huomiota vaativista lapsista ja nuorista, työneuvosto katsoo aluehallintoviraston tavoin, että perhekasvattajan työtä ei säännönmukaisuutensa ja siihen käytettävän ajan pituuden vuoksi voida pitää vain aika ajoin työvuoron kuluessa suoritettavana.

Koska X Oy:n hakemuksessa tarkoitettu perhekasvattajan työ ei sen paremmin työaikajärjestelyjensä kuin laatunsa puolesta täytä poikkeusluvan myöntämiseksi työaikalain 14 §:n 1 momentissa säädettyjä edellytyksiä, ei asiassa ole perusteita muuttaa aluehallintoviraston tekemää hylkäävää päätöstä.

Oikaisuvaatimuksessa on vedottu myös siihen, että pienryhmäkodilla on ollut aiempia Etelä-Suomen aluehallintoviraston myöntämiä poikkeuslupia, jotka ovat ehdoiltaan vastanneet nyt haettua. Näitä aluehallintoviraston päätöksiä ei kuitenkaan ole saatettu muutoksenhakuteitse työneuvoston tutkittaviksi, eikä työneuvosto ole arvioinut, ovatko luvan myöntämiseksi säädetty edellytykset niiden osalta täyttyneet.

Sovelletut lainkohdat

Työaikalain (605/1996) 14 §:n (1518/2009) 1 momentti.

Äänestys

Päätös (4–1) perustuu puheenjohtaja Pärnäsén sekä jäsenten Douglas, Romo ja Teronen mielipiteeseen. Jäsen Leppänen esitti eriävän mielipiteen.

Eriävä mielipide

Työaikalain 14 §:n 1 momentissa (1518/2009) on säädetty mahdollisuudesta poiketa lain säännöllistä työaika koskevista rajoituksista viranomaisen poikkeusluvalla. Työaikalain 14 §:n 1 momentin sanamuodon mukaan lupa olisi myönnettävissä vain lain 6 §:n säännöksistä (yleissäännös säännöllisestä työajasta) poikkeamiseen.

Työaikalain poikkeuslupasäännöksen tarkoitus ja sääntelyn kokonaisuus huomioon ottaen katson, työneuvoston enemmistön kannasta poiketen, että poikkeuslupa on myönnettävissä myös lain 7 §:n mukaiseen työhön, eli työhön, jossa säännöllinen työaika on järjestetty jaksotyöajaksi.

Poikkeuslupasäännöksellä on tarkoitettu mahdollisuutta poiketa ylipäätään työaikalain säännöllistä työaika koskevista rajoituksista. Työaikalain 7 §:n on katsottava olevan alisteinen lain 6 §:lle. Lisäksi on otettava huomioon, että työneuvosto on aiemmassa käytännössään (päätös 22/2001) tulkinnut työaikalain 14 §:n 1 momentin säännöstä siten, ettei se estä poikkeusluvan myöntämistä sellaiseen työhön, jossa säännöllinen työaika olisi sinällään järjestettävissä myös lain 7 §:n nojalla jaksotyöksi. Olisi epäloogista, jollei poikkeuslupaa voitaisi myöntää työhön, jossa työaika olisi myös käytännössä järjestetty jaksotyöksi. Jaksotyötä teettävä työnantajahan voisi joka tapauksessa poistaa esteen hakea poikkeuslupaa lopettamalla jaksotyön teettämisen.

Työaikalain 14 §:n 1 momentin mukaan poikkeuslupa voidaan myöntää, jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön.

Pykälää koskevista lainvalmistelutöistä ei ole saatavissa johtoa pykälän sanamuodon, kuten sanojen "aika ajoin", tulkintaan. Tämän vuoksi katson, että pykälän sanamuotoa on tulkittava työaikalain tarkoitus ja sääntelyn kokonaisuus huomioon ottaen. Työaikalain tarkoituksena on erityisesti työntekijän riittävä suojelu liian pitkiltä työajoilta ja liian lyhyiltä lepoajoilta. Työaikalaki täyttää tarkoituksensa, jos työ ei siihen käytetyn ajan puolesta muodostu työntekijälle objektiivisesti katsoen liian raskaaksi ja jos työntekijälle jää riittävästi vapaa-aikaa.

Asiassa on katsottava näytetyksi, että työssä, johon poikkeusluvan jatkoa on haettu, työntekijöillä on öisin mahdollisuus yhtäjaksoisesti ainakin noin seitsemän tunnin lepoaikaan työpaikalla. Asiassa tähän mennessä esitetyn selvityksen perusteella on jäänyt jossain määrin epäselväksi, kuinka monta ja kuinka pitkiä lepoaikoja työntekijöillä on keskimäärin muuten vuorokauden mittaisen

työvuoron kuluessa. Lepoaikojen riittävyyden puolesta puhuu kuitenkin voimakkaasti se, että poikkeusluvan myöntämistä ovat puoltaneet kaikki työpaikan työntekijät. He ovat työskennelleet vuosia vastaavilla työaikajärjestelyillä. Työntekijät ovat kokeneet järjestelyn hyväksi ja työviihtyvyyttä lisääväksi. Työntekijöille on myös tarjottu mahdollisuutta tehdä lyhyempiä työvuoroja, mutta he ovat tehneet mieluummin pitkiä työvuoroja. Työaikajärjestely on mahdollistanut poikkeuksellisen pitkät vapaa-ajat työn ulkopuolella, mikä on osaltaan parantanut työstä palautumista.

Katson, että asiassa tähän mennessä esitetyn selvityksen perusteella työ, johon poikkeusluvan jatkoa on haettu, täyttää työaikalain 14 §:n 1 momentissa säädetyt edellytykset. Poikkeusluvan myöntäminen kyseessä olevaan työhön ei ole työaikalain tarkoituksen vastaista. Poikkeusluvan myöntämisen puolesta puhuu lisäksi työn poikkeuksellisen erityinen luonne. Työ ei ole myöskään muuttunut siitä, mihin aiemmin on myönnetty poikkeuslupia.

Näillä perusteilla hyväksyn oikaisuvaatimuksen ja myönnän hakijalle työaikalain 14 §:n 1 momentissa säädetyin luvan teettää poikkeuksellista säännöllistä työaikaa seuraavin ehdoin:

Työnantaja voi järjestää poikkeuslupahakemuksessa tarkoitettujen työntekijöiden työajan siten, että yhdenjaksoinen työaika on enintään 24 tuntia, josta työtä voidaan teettää enintään 12 tuntia. Useamman vuorokauden pituisina juhlapyhinä työaika voidaan järjestää siten, että yhdenjaksoinen työaika on enintään 48 tuntia, josta työtä voidaan teettää enintään 12 tuntia vuorokaudessa. Muilta osin on noudatettava työaikalain (605/1996) säännöksiä.

Katja Leppänen