

Poikkeuksellinen säännöllinen työaika. Hoitokoti**Dnro 3/2016, annettu 16.5.2016**

Oikaisuvaatimus hylättiin.

Huom. Ks. myös työtuomioistuimen päätös TT 2016:106

Oikaisuvaatimuksen tekijä: X Oy

Vireille: 30.3.2016

Oikaisuvaatimuksen kohde: Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen päätös dnro LSAVI/54/04.07.02/2016, joka on annettu 11.3.2016.

X Oy on 18.1.2016 hakenut Etelä-Suomen aluehallintovirastolta lupaa poiketa työaikalain (605/1996) 6 §:n säännöksistä. Hakemus on koskenut yhdeksää työsuhteista hoitajaa, jotka työskentelevät yhtiön ylläpitämässä, psykiatrisesti sairaille henkilöille tarkoitettussa ja ympärivuorokautisesti toimivassa hoitokodissa (X). Yhtiöllä on ollut mainittuja hoitajia varten myös aiempia poikkeuslupia, jotka on myöntänyt Etelä-Suomen aluehallintovirasto. Kaikki työaikalaisissa tarkoitettut poikkeuslupa-asiat on kuitenkin 1.1.2016 lukien keskitetty työpaikan sijainnista riippumatta Lounais-Suomen aluehallintovirastolle (ks. sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetus 1494/2015). Tämän vuoksi Etelä-Suomen aluehallintovirasto on hallintolain (434/2003) 21 §:n nojalla siirtänyt yhtiön 18.1.2016 tekemän hakemuksen Lounais-Suomen aluehallintoviraston käsiteltäväksi.

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) Työvuoron pituus on enintään 24 tuntia.
- 2) Viikkoa kohti työntekijällä on korkeintaan kaksi 24 tunnin työvuoroa. Lisäksi työntekijät tekevät 6–13 tunnin työvuoroja.
- 3) Työtuntien määrä ei yhden viikon aikana ylitä 49:ää eikä kolmen viikon jaksossa 120:tä. Työvuorolistat tehdään kolmen viikon jaksoille, ja työaika tasoitetaan kahden tai korkeintaan neljän listan kuluessa.

Hakemuksella on tavoiteltu jatkoa X Oy:lle 5.2.2014 myönnettyyn poikkeuslupaan (dnro ESAVI/75/04.07.02/2014), joka on (ollut) voimassa 28.2.2016 saakka. Hakemuksen mukaan hoitokodissa on teetetty 24 tunnin työvuoroja vuodesta 2006. Hoitajat ovat olleet tähän käytäntöön tyytyväisiä ja haluaisivat jatkaa sitä. Yöaikaan hoitajilla on mahdollisuus levätä kansliaan sijoitetussa sängyssä. Hälytinja järjestelmä antaa tällöin merkin, mikäli hoitajaa satuttaisiin tarvitsemaan työtehtävään. Yöt ovat hoitokodissa rauhallisia, ja asukashälytyksiä tulee todella harvoin.

Kaikki hakemuksessa tarkoitetut hoitokodin **työntekijät** – heidän joukossaan myös **työsuojeluvaltuutettu A** – ovat antamassaan lausumassa puoltaneet poikkeuslupan myöntämistä työnantajalle.

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

Yhtiö on Sosiaalialan Työnantajat ry:n jäsen ja noudattaa työsuhteissaan tämän liiton solmimaa yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta. Hoitokodissa työskentelee yrittäjän lisäksi yhdeksän hoitajaa ja yksi siistijä. Poikkeuslupaa on haettu mainittujen yhdeksän hoitajan työajan järjestämistä varten.

X on psykiatrisesti sairaille henkilöille tarkoitettu ympärivuorokautinen hoitokoti. Siihen kuuluu kaksi taloa, joissa kummassakin on kahdeksan asukasta. Taloihin on osoitettu omat hoitajat, jotka muun muassa valmistavat ruoan, pesevät pyykin ja tekevät muut kodinhoidolliset askareet sekä hoitavat, auttavat, neuvovat, kannustavat ja kannattelevat asukkaita näiden jokapäiväisessä

elämässä aina oman huoneen siivouksesta rahan nostamiseen pankkiautomaatilta. Hoitajia on päivävuoroissa pääsääntöisesti kolmesta viiteen, ja öisin molemmista taloista vastaa yksi hoitaja. Kaikki hoitokodin asukkaat ovat fyysisesti hyväkuntoisia ja liikkuvia, joten hoitajien henkinen kuormitus on paljon fyysistä suurempi. Myös siksi pitkät työvuorot ovat hoitajien mielestä parasta hoitoa niin asukkaille kuin heille itselleenkin, koska työvuoroa seuraavat pitkät vapaat auttavat hoitajia palautumaan hyvin sen tuottamista rasituksista. Asukkaille saman hoitajan läsnäolo koko vuorokauden tuo paitsi turvallisuuden tunnetta myös jatkumoa hoitoon.

Kun X Oy aloitti toimintansa vuonna 2000, sen kaikkien työntekijöiden työaika järjestettiin jaksotyöksi. Ensimmäinen poikkeuslupa 24 tunnin työvuoroihin haettiin ja saatiin vuonna 2006. Se koski vain toista kodin kahdesta talosta, kun taas toisessa talossa työntekijät jatkoivat jaksotyöajassa ja tekivät enintään 13 tunnin työvuoroja. Vuonna 2014 myönnetyssä poikkeusluvassa näitä kahta työaikajärjestelyä ei enää eritelty, vaan sen perusteella voitiin kaikilla hoitajilla teettää talosta riippumatta sekä 24 että 6–9 ja 13 tunnin työvuoroja.

Vuonna 2014 myönnetyn poikkeusluvun mukaan ”säännöllinen kokonaistyöaika (oli) keskimäärin kolmen viikon tasoitusjaksossa enintään 120 tuntia” ja ”tasoittumisjakson pituus – – enintään 52 viikkoa”. Käytännössä työaika on X Oy:ssä tasoitettu 2–4 kolmiviikkoisjakson puitteissa (115 tuntia per jakso, mikäli siihen ei satu arkipyhä).

Hoitaja, joka on 24 tunnin työvuorossa, työskentelee aktiivisesti asukkaiden kanssa kello 9–12 ja 13–22 (kello 12–13 on asukkaiden ja hoitajien ”lepoetki”). Kello 22–7.30 hoitaja on paikalla ja vastaa asukkaiden hälytyksiin, joita tulee vain harvoin.

Lisäselvityksen liitteeksi on otettu X Oy:n toimintakertomus vuodelta 2015, jossa kuvataan kodin toimintaperiaatteita muun muassa seuraavasti: ”X Oy:ssä on samassa pihapiirissä kaksi hoitokotia pitkäaikaishoitoa tarvitseville mielenterveysongelmallisille aikuisille. Sijoittajakuntia (ovat) R ja S. Ympäri vuorokautisen hoidon ja valvonnan mahdollistavat kymmenen hoitoalan ammattilaista ja yrittäjä itse. Mottona heillä kaikilla on: ’Me hoidamme, ohjaamme, neuvomme, opastamme ja valvomme.’ Asukkaan toimintakyvyn ylläpitäminen ja kuntouttaminen arjessa selviytymiseen on kaiken toiminnan takana.” Edelleen kertomuksesta selviää, että kaikista hoitokodin arjen toiminnoista huolehtivat viime kädessä hoitajat. Vaikka asukkaat osallistuvat muun muassa ruoan valmistamiseen, vaatehuoltoon ja pihatöihin, he tarvitsevat niissä hoitajien apua. Hoitajat myös käyvät asukkaiden kanssa henkilökohtaisia keskusteluja sekä vievät heitä asiointi- ja

virkistysmatkoille niin läheisiin kaupunkeihin kuin pidemmällekin. Vuonna 2015 hoitajat ovat myös järjestäneet lukuisia yhteisiä tapahtumia joko hoitokodissa tai sen lähiympäristössä sekä enimmillään viikonkin kestäneitä retkiä, joille he ovat osallistuneet yhdessä kodin asukkaiden kanssa.

Lisäselvityksenä on niin ikään toimitettu työvuorolistat ajalta 6.4.–28.6.2015 ja 25.1.–6.3.2016. Niistä selviää, että kaikki poikkeuslupan piiriin haetut hoitajat tekevät sekä 24 tunnin että lyhyempiä, kestoltaan neljästä 13 tuntiin vaihtelevia työvuoroja. Pitkä 24 tunnin työvuoro alkaa aina kello 9.00. Lyhyempien vuorojen sijoittelu näyttää sitä vastoin vaihtelevan melko paljon: alkamisajankohdat kello 7.45:stä 16:een ja päättymisajankohdat kello 14:stä 20.45:een.

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on hylännyt X Oy:n hakemuksen. Päätöksen perustelujen mukaan lupa teettää poikkeuksellista työaika voidaan myöntää ainoastaan silloin, kun työ on laadultaan sellaista, että sitä tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. X on psykiatrisesti sairaiden ympärivuorokautinen hoitokoti. Asiassa saadun selvityksen perusteella työtä tehdään aktiivisesti kello 7.30:n ja 22:n välisenä aikana, joten työ ei aluehallintoviraston mielestä ole laadultaan vain aika ajoin vuorokauden kuluessa tehtävää.

Oikaisuvaatimus ja sen perusteet:

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

Yhtiö on hakenut poikkeuslupaa X Oy:n säännölliseen työaikaan ensimmäisen kerran vuonna 2006 ja sen jälkeen aina kahden vuoden välein. Lupa on myönnetty joka kerralla, eikä työssä ole kuluneiden kymmenen vuoden aikana tapahtunut minkäänlaista muutosta. Niin asukkaat kuin hoitajatkin ovat olleet työaikamuotoon tyytyväisiä.

Hoitajien tyytyväisyyttä osoittaa ensiksikin se, että he ovat jokaisessa poikkeuslupahakemuksessa ilmaisseet oman halunsa tehdä 24 tunnin työvuoroja. X Oy on myös saanut monessa työilmapiirimittauksessa kiitettävät tulokset, eivätkä sen työntekijät ole kuluneina vuosina

juurikaan vaihtuneet. Viimeksi maaliskuussa 2016 toteutetussa hyvinvointikartoituksessa X Oy:n hoitokodin keskiarvo oli 9,2, kun se muilla vastaavilla hoitokodeilla oli vain 7. Tulos on paras T:n alueella koskaan saavutettu ja kertoo paitsi työntekijöiden sitoutumisesta ja jaksamisesta, myös siitä, että työ tuo heille iloa. Osaltaan tähän vaikuttaa myös työaikamuoto, jossa pitkiä vuoroja seuraavat pitkät vapaat auttavat palautumaan henkisestä työstä todella hyvin.

Asukkaille saman hoitajan läsnäolo aamusta seuraavaan aamuun luo turvallisuuden tunnetta sekä jatkuvuutta hoitoon. Asukkaiden vaihtuvuus on ollut vähäistä, eivätkä he ole juuri tarvinneet sairaalajaksoja, mikä osoittaa sen, että hoito X Oy:n hoitokodissa on hyvää ja laadukasta.

Aluehallintovirasto on perustellut kielteistä päätöstään sillä, ettei työ X Oy:n hoitokodissa ole vain aika ajoin vuorokauden kuluessa tehtävää. Tosiasiassa 24 tunnin työvuorossa kuitenkin on koko yöaika lepäämistä (yhteensä yhdeksän ja puoli tuntia), ja päiväsaikaankin hoitaja pystyy järjestämään itselleen lepoetkiä. Työaika alkaa aamulla kello 9, jolloin hoitaja lukee raportin edellisten päivien tapahtumista sekä tarvittaessa ohjaa ja neuvoo asukkaita päivän askareisiin ja toimiin. Ruoka laitetaan asukkaiden avustuksella niin, että lounas on valmis kello 11.30. Ruokailun jälkeen sekä asukkailla että hoitajilla on lepoetki kello 12:sta 13:een. Päiväkahvit nautitaan klo 13.30, jonka jälkeen on vapaata aikaa tehdä mitä vain kello 15:een asti. Päivällinen valmistetaan kello 16.30:ksi, ja sen jälkeen on taas vapaata aikaa tehdä mitä vain aina iltapalaan asti, joka on kello 19.15. Yleensä illat kuluvat asukkaiden kanssa televisiota katsellessa, kunnes kello 22 taloissa tulee hiljaisuus. Yöllä hoitaja lepää kansliassa olevassa sängyssä ja alkaa valmistaa aamupalaa kello 7.30. Työvuoro päättyy kello 9. Päivisin hoitaja vastaa kahdeksasta asukkaasta ja öisin 16:sta. Asukkaiden lukumäärä ei ole niin suuri, etteikö kulloinkin vuorossa oleva hoitaja jaksaisi ja pystyisi tekemään työtään hyvin ja laadukkaasti. Päivävuoroissa on myös muita työntekijöitä, jotka hoitavat kaupassakäyntejä ja vastaavia juoksevia asioita asukkaiden kanssa. Siivooja käy hoitokodin tiloissa kahdesti viikossa. Pitkissä 24 työvuoroissa ei ole tähän saakka ollut kiirettä, työ ei ole ollut rasittavaa tai väsyttävää, ja yöajan rauhallisuus ja hiljaisuus ovat vielä edesauttaneet hoitajien jaksamista.

Asianosaisen kuuleminen:

Työsuojeluvaltuutettu A on ilmoittanut viittaavansa lausumanaan oikaisuvaatimukseen, jonka hän on tehnyt samasta aluehallintoviraston päätöksestä (asia 3a/2016).

A:n mukaan kaikki X Oy:n hoitokodin hoitajat ovat puoltaneet työnantajan hakemaa poikkeuslupaa ja haluavat vastaisuudessakin tehdä hakemuksessa tarkoitettuja 24 tunnin työvuoroja.

Aluehallintovirasto on hoitajien mielestä perusteettomasti sivuuttanut heidän yhteisen näkemyksensä asiassa. Hoitajat ovat pyytäneet työneuvostoa kumoamaan aluehallintoviraston päätöksen ja myöntämään poikkeusluvan työnantajan hakemuksen mukaan.

Hoitajat katsovat, että he voivat 24 tunnin vuorossa suorittaa työtehtäviään ”omaan tahtiin”, toiset rivakammin ja toiset rauhallisemmin. Lyhyemmät, 8–12 tunnin työvuorot koetaan raskaammiksi, koska niissä on suoritettava lyhyessä ajassa paljon. Pitkät vuorot auttavat hoitajia jaksamaan paremmin ja antavat voimavaroja tehdä työ hyvin ja ihmistä ajatellen. Hoitajia ei motivoi raha tai ”tuloksen takominen”, vaan asukkaiden auttaminen ja elämänlaadun parantaminen käytännössä. He kokevat työpaikkansa ennen kaikkea kodiksi, jossa eletään sen mukaan.

Hoitajien mielestä 24 tunnin työvuoro on tasapainoinen ja asukkaat silloin rauhallisia, koska he tietävät, että yksi ihminen hoitaa ja on vastuussa koko perusvuorosta. Useammin vaihtuva työntekijä tuo levottomuutta, kokeilua ja aukkoja tiedonkulkuun sekä vaatii asukkaaltakin enemmän esimerkiksi keskittymisen osalta.

Työvuorossa hoitajilla on mielestään aikaa levätä, istua ja pitää taukoja oman halunsa mukaan. Kansliassa on heitä varten sänky, jossa voi tarpeen mukaan levähtää myös päiväsaikaan. Toisin kuin hoitoalalla yleensä, työ X Oy:n hoitokodissa koetaan pikemmin kotoisaksi kuin ”raatamiseksi” tai juoksemiseksi. Hoitajat voivat työpaikallaan ja työyhteisössään hyvin. Työnantaja antaa lomat ja muut vapaat hoitajien toiveiden mukaan ja järjestää tavanomaista enemmän virkistystoimintaa. Hoitajien vaihtuvuus X Oy:ssä on ollut vähäistä, ja yritys on myös menestynyt työilmapiiritutkimuksissa erinomaisesti.

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 ylipäätään 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 teettänyt kaikilla hoitokodin hoitajilla sekä 24:n että 13 ja 6–9 tunnin työvuoroja; osaksi poikkeuslupa ja osaksi taas työehtosopimukseen ja/tai työaikalain 7 §:ään perustuen. Paitsi työvuorojen pituus, myös niiden ajankohta on käytännössä vaihdellut jaksotyölle tyyppillisellä 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.

X Oy:n hoitokodin hoitajilla on poikkeuslupahakemuksen mukaan mahdollisuus levätä yöaikana kello 22:sta 7.30:een. Toisaalta kaikesta asiassa saadusta selvityksestä ilmenee yhtenevästi, että muun ajan vuorokaudesta he hoitavat tai avustavat kodissa asuvia psykiatrisesti sairaita henkilöitä. Asukkaiden henkilökohtaisen hoitamisen ja avustamisen lisäksi henkilöstö suorittaa kodin toimintaa ylläpitäviä tehtäviä (esim. kaupassa asiointi, ruoanlaitto ja raporttien laatiminen) sekä järjestää asukkaille erilaisia retkiä ja muita tapahtumia. Työneuvosto katsoo aluehallintoviraston tavoin, että työtä ei säännönmukaisuutensa ja siihen käytettävän ajan pituuden vuoksi voida pitää vain aika ajoin työvuoron kuluessa suoritettavana.

Koska X Oy:n hakemuksessa tarkoitettu hoitajan 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 X Oy:llä 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 Pärnäsen 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 noin yhdeksän 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. 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 säädetyn luvan teettää poikkeuksellista säännöllistä työaikaa seuraavin ehdoin:

Työnantaja voi järjestää poikkeuslupahakemuksessa tarkoitettujen työntekijöiden työajan siten, että yhdenjaksoinen työaika on enintään 24 tuntia. Tästä ajasta työtä voidaan teettää enintään 12 tuntia. Muilta osin on noudatettava työaikalain (605/1996) säännöksiä.

Katja Leppänen