

Poikkeuksellinen säännöllinen työaika ja vapautus työvuoroluettelon laadintavelvollisuudesta.**Sotilas- ja valmiusharjoitukset.****Dnro 5/2020, annettu 9.3.2020**

Aluehallintoviraston tekemä päätös kumottiin ja asia palautettiin aluehallintovirastoon uudelleen käsiteltäväksi.

Oikaisuvaatimuksen tekijä: X Oy, asiamiehenään asianajaja Y

Vireille: 17.2.2020

Oikaisuvaatimuksen kohde: Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen päätös dnro LSAVI/12650/2019, joka on annettu 13.1.2020.

X Oy on 19.12.2019 hakenut aluehallintovirastolta lupaa poiketa työaikalain (872/2029) 5 §:n säännöllistä työaika ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevista säännöksistä sekä vapautusta työaikalain 30 §:n tarkoittamasta työvuoroluettelon laadintavelvollisuudesta. Edelleen hakemuksessa on pyydetty lupaa jatkaa 31.12.2019 päättyneiden yrityskohtaisten työehtosopimusten soveltamista siltä osin kun kysymyksessä on kulloinkin sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen tarkoittama sotilaallinen harjoitus tai valmiusharjoitus (jäljempänä harjoitus).

Hakemuksen mukaan harjoitukset on tarkoitettu kestämään vähintään 24 tuntia kerrallaan, mutta työtä ei tehdä kyseisenä aikana yhdenjaksoisesti. Harjoitukseen osallistuvalla turvataan aina vähintään yhdeksän tunnin pituinen vuorokausilepo, joka annetaan työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana.

Hakemus koski X Oy:n palveluksessa työskenteleviä ylempiä toimihenkilöitä, toimihenkilöitä ja työntekijöitä (jäljempänä työntekijät), jotka osallistuvat harjoitukseen erillisen sopimuksen mukaan.

Lounais-Suomen aluehallintovirasto on hyväksynyt X Oy:n hakemuksen osittain. Yhtiölle on myönnetty lupa teettää poikkeuksellista säännöllistä työaikaa kaluston ylläpitotehtävissä toimivilla työntekijöillä sotilaallisen harjoituksen ja valmiusharjoituksen aikana päätöspäivästä 13.1.2020 lukien 31.12.2021 saakka. Luvan mukaan kysymys on työaikalain 39 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua aika ajoin tehtävästä työstä. Lupaehtojen mukaan säännöllisen työvuoron enimmäispituus saa olla enintään 24 tuntia siten, että tehollinen työaika työvuoroa kohden on enintään 12 tuntia. Vuoroa tulee seurata aina vähintään kahden vuorokauden pituinen vapaajakso.

Aluehallintovirasto ei sen sijaan myöntänyt vapautusta työvuoroluettelon laatimisvelvollisuudesta, koska hakemuksessa ei ollut esitetty vapautusta puoltavia seikkoja. Aluehallintovirasto kiinnitti huomiota siihen, että työvuoroluettelon laadinnasta vapauttaminen voisi johtaa siihen, että työntekijä joutuu olemaan lähes koko ajan valmiina vastaanottamaan työvuoron, jonka päättymisaikakaan ei olisi tiedossa.

Oikaisuvaatimus ja sen perustelut

X Oy on pyytänyt, että työneuvosto oikaisee aluehallintoviraston tekemän päätöksen ja myöntää sille luvan poiketa työaikalain (872/2019) 5 §:n tarkoittamasta säännöllisestä työajasta ja 25 §:n mukaisesta vuorokausilepoa koskevasta säännöksestä sekä oikeuden jatkaa yrityskohtaisten työehtosopimusten mukaisia menettelyjä, jotka koskevat säännöllistä työaikaa ja vuorokausilepoa. Lisäksi X Oy on vaatinut, että sille myönnetään vapautus työaikalain 30 §:n mukaisesta työvuoroluettelon laatimisveloitteesta niin, että siihen ei tarvitse merkitä työvuoron alkamis- ja päättymisajankohtaa eikä päivittäistä lepoaikaa. Edellä olevat vaatimukset pitävät sisällään muun ohessa sen, että yhtiön pitäisi saada lupa jatkaa menettelyä, jonka mukaan harjoitukseen osallistuvan työntekijän työajaksi merkitään normaaleilta työvuoroluettelon mukaisilta työvuorokausilta kahdeksan tuntia riippumatta siitä, työskenteleekö työntekijä tosiasiasa lainkaan aktiivisesti kyseisen vuorokauden aikana. Työvuoroluettelon ulkopuolisilta päiviltä työntekijän työajaksi tulisi saada merkitä vastaavasti kahdeksan tuntia, jonka ajalta maksetaan myös ylityökorvaus. Oikaisuvaatimuksessa korostetaan, että lupaa on haettu yhdeksän tunnin pituisen vuorokausilevon toteuttamiseen 15 tunnin pituisen työvuoron jälkeen.

Oikaisuvaatimusta on perusteltu muun ohessa sillä, että aluehallintovirasto on jättänyt käsittelemättä yhtiön vaatimuksen oikeudesta jatkaa yrityskohtaisten työehtosopimusten mukaisten työ- ja lepoaikojen noudattamista harjoituksen aikana. Etukäteen laadittu työvuoroluettelo on epätarkoituksenmukainen ja heikentää yhtiön mahdollisuuksia täyttää tehtävänsä suhteessa Z:n. Merkittävä osa harjoituksen aikana tarjolla olevan työn määrästä, kestoajasta ja/tai sijoittumisesta ei ole selvillä vielä silloin, kun työvuoroluettelo tulee työaikalain mukaisesti saattaa työntekijöiden tietoon. Näin ollen työaikalain mukaisessa määräajassa laadittu luettelo jäisi monilta osin vain ennusteeksi, jonka toteutumiseen työntekijät eivät voi luottaa. Tällainen lopputulos ei vastaa työvuoroluetteloa koskevan sääntelyn tarkoitusta. Edelleen oikaisuvaatimuksessa tuodaan esille, että hakemusvaiheessa yhtiön työntekijöiden työharjoitusten aikana olisi todennäköisesti rinnastettu virheellisesti pelastuslaitoksen työntekijöiden työhön.

Lisäselvitys

Työneuvoston pyytämässä lisäselvityksessä X Oy on todennut, että 24 tunnin pituinen työvuoro muodostuu yhdeksän tunnin pituisesta lepoajasta ja muuna aikana (15 tuntia) työntekijä päivystää/viettää vapaa-aikaa ja suorittaa työtä kutsujen perusteella. Poikkeuslupaa on haettu nimenomaan edellä mainitun järjestelyn jatkamiseen. Kahdeksan tunnin pituisten työvuorojen järjestäminen ei ole tarkoituksenmukaista, koska työvuoroissa on runsaasti ei-aktiivista aikaa. Edelleen yhtiö on vielä korostanut, että se on hakenut lupaa lyhentää työaikalain mukaista 11 tunnin pituista vuorokausilepoa yhdeksän tuntiin kunkin 24 tunnin pituisen työvuoron aikana. Mahdollinen tätä pidempi korvaava lepoaika olisi mahdollista järjestää vasta koko harjoituksen/harjoitusjakson päättymisen jälkeen. Yhtiö on kertonut, että sille ei tuota vaikeuksia määrittellä viimeistään kahta viikkoa ennen harjoituksen alkamista niitä vuorokausia, joiden aikana työntekijän oletetaan työskentelevän. Lisäksi yhdeksän tunnin vuorokausilevon ajankohdan määrittäminen on mahdollista samassa määräajassa.

Asianosaisten kuuleminen

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 10 §:n mukaan työnantajan on varattava ennen aluehallintoviraston päätöstä työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valitulle asianomaiselle luottamusmiehelle tai työehtosopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko suullisesti tai kirjallisesti. Jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, kuulemismahdollisuus on varattava työsuojeluvalluutetulle, ja jos tällaista ei ole, kuulemismahdollisuus on varattava kullekin työntekijälle, jota päätös koskee.

X Oy on varannut yrityskohtaisille pääluottamushenkilöille A:lle, B:lle ja C:lle tilaisuuden tulla kuulluksi asiassa, ja aluehallintoviraston päätöksen mukaan kaikki heistä puolsivat työnantajan hakemusta.

Työneuvosto on varannut mainituille luottamushenkilöille tilaisuuden tulla kuulluksi oikaisuvaatimuksen johdosta. He ovat ilmoittaneet, että yrityskohtaisissa työehtosopimuksissa sovitut käytännöt ovat olleet hyviä ja toimivia.

TYÖNEUVOSTON PÄÄTÖS

Lounais-Suomen aluehallintoviraston päätös dnro LSAVI/12650/2019 kumotaan ja asia palautetaan aluehallintovirastoon, jonka tulee, tämän päätöksen saatua lainvoiman, omasta aloitteestaan ottaa asia uudelleen käsiteltäväkseen.

Oikaisuvaatimuksen tekijän suostumuksella asia voidaan ottaa uudelleen käsiteltäväksi jo ennen kuin tämä päätös on saanut lainvoiman.

Päätöksen perustelut

1.1.2020 voimaan tulleen työaikalain (872/2019) 5 §:n 1 momentin mukaan säännöllinen työaika tulee järjestää enintään kahdeksaksi tunniksi vuorokaudessa ja keskimäärin enintään 40 tunniksi viikossa. Lain 25 §:n 1 momentin mukaan työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Työaikalain 39 §:n 1 momentin 1 kohdassa on kuitenkin säädetty mahdollisuudesta poiketa edellä mainituista säännöksistä aluehallintoviraston myöntämällä luvalla. Aluehallintovirasto voi siis määräämillään ehdoilla myöntää luvan poiketa 5 §:n mukaista säännöllistä työaika ja 25 §:n mukaista vuorokausilepoa koskevista säännöksistä. Edellytyksenä on kuitenkin aina se, että kysymys on työstä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Jos lupa myönnetään, on lain 25 §:n mukaisten korvaavien lepoaikojen toteutuminen turvattava työntekijälle välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen.

Aluehallintovirasto on katsonut, että X Oy:n hakemuksen kohteena oleva työ harjoitusten aikana on työaikalain 39 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuihin tavoin aika ajoin suoritettavaa. Tämän perusteella yhtiölle on myönnetty lupa enintään 24 tunnin pituisen työvuoron teettämiseen kaluston ylläpitotehtävissä sotilaallisen harjoituksen ja valmiusharjoituksen aikana. Lupaehtojen kohdan 1 mukaan enintään 24 tunnin pituisen työvuoron jälkeen työntekijälle on järjestettävä vähintään kahden vuorokauden pituinen vapaajakso.

X Oy on vielä oikaisuvaatimusvaiheessa selvittänyt hakeneensa kuitenkin lupaa järjestelyyn, jossa 24 tunnin työvuoroon sisältyisi työaikalaista poiketen vain yhdeksän tunnin pituinen vuorokautinen lepoaika. Muu osa työvuorosta (15 tuntia) olisi työn odottelua ja vapaa-aikaa sekä kutsujen perusteella tehtävää työtä.

Myönnetty lupa mahdollistaa X Oy:n tavoitteleman 15 tunnin pituisen työvuoron järjestämisen, koska työtä on pidetty laadultaan aika ajoin suoritettavana. Aluehallintovirasto ei ole kuitenkaan ottanut päätöksessään kantaa yhtiön vaatimukseen, joka koskee poikkeuksen myöntämistä työaikalain 25 §:ssä säädettyyn vuorokautiseen lepoaikaan. Vaikka aluehallintoviraston päätös voisi lähtökohtaisesti olla pysytettävissä siltä osin kuin yhtiölle on myönnetty lupa enintään 24 tunnin pituisen työvuoron teettämiseen, katsoo työneuvosto tarkoituksenmukaiseksi kumota päätöksen kokonaan ja palauttaa asian käsittelyn aluehallintovirastoon. Tällä tavoin aluehallintovirastolle syntyy mahdollisuus harkita uudelleen lupaehtojen kokonaisuutta.

Työneuvosto kiinnittää huomiota vielä siihen, että työaikalain 39 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella ei ole mahdollista myöntää lupaa poiketa muusta kuin työaikalain 5 ja 25 §:n säännöksistä. Näin ollen muun muassa työaikakirjanpitoa koskevasta työaikalain 32 §:stä ei ole myönnettävissä poikkeuksia.

Edelleen on syytä huomata, että työaikalain 39 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan aluehallintovirastolla on mahdollisuus myöntää vapautus työvuoroluettelon laatimisesta ainoastaan silloin, kun sen laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa. Poikkeuksellisessa säännöllisessä työajassa, jossa työvuoro on vuorokauden mittainen, tulee työvuoroluettelo merkittäväksi suunnitellut työvuorokaudet vuorokausina. X Oy on oikaisuvaatimusvaiheessa ilmoittanut, että sille ei tuota vaikeuksia määrittellä viimeistään kahta viikkoa ennen harjoituksen alkamista niitä työvuorokausia, joiden aikana työntekijän oletetaan työskentelevän. Yhdeksän tunnin pituisen vuorokausilevon määrittäminen on yhtiön mukaan mahdollista samassa ajassa.

Sovelletut lainkohdat

Hallintolain (434/2003) 49 g §:n (581/2010) 1 momentti.

Työaikalain (872/2019) 5 ja 25 §, 30 §:n 1 momentti sekä 39 §:n 1 momentin 1 ja 4 kohta.

Päätös on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Ahtelan sekä jäsenten Hjelt, Ilveskivi, Kiiski ja Rautio mielipiteeseen.