

Vapautus työvuoroluettelon laatimisesta. Siivoustyö.**11/2022, annettu 1.9.2022**

Oikaisuvaatimus hylättiin.

Huom. Annettu liitepäätöksenä. Liitteitä ei ole mukana tässä päätöksen lyhennelmässä.

Oikaisuvaatimuksen tekijä: X Oy

Vireille: 8.7.2022

Oikaisuvaatimuksen
kohde: Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen
päätös dnro LSAVI/8633/2022, joka on annettu 29.6.2022 (liite nro
1).

Oikaisuvaatimus ja työntekijöiden lausuma ovat työneuvoston päätöksen liitteinä (oikaisuvaatimus liite nro 2 ja työntekijöiden lausuma liite nro 3).

TYÖNEUVOSTON PÄÄTÖS

Oikaisuvaatimus hylättiin.

Päätöksen perustelut

Työaikalain (872/2019) 39 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan poiketa 30 §:ssä säädetystä velvollisuudesta laatia työvuoroluettelo, jos sen laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa. Säännöksen perustelujen ei kuvata työn epäsäännöllisen luonteen sisältöä tai laadinnassa esille tulevia erityisiä vaikeuksia (HE 158/2018 vp, s. 122). Niissä todetaan vain, että eräät työt ovat niin epäsäännöllisiä, että työvuoroluettelon laatiminen ei ole mahdollista. Lisäksi esitöiden mukaan vapautus on myönnettävä vain siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista.

Voimassa oleva työaikalain säännös vastaa kumotun vuoden 1996 työaikalain (605/1996) 36 §:n 1 momenttia (ja vuoden 1946 työaikalain (604/1946) 20 §:n 1 momentin toista virkettä). Vuoden 1996 työaikalain perusteluissa ei ole myöskään kuvattu työn epäsäännöllistä luonnetta ja/tai erityisiä vaikeuksia.

Työneuvoston aiemmassa – samoin kuin työtuomioistuimen – käytännössä on pidetty selvänä sitä, että työn epäsäännöllinen luonne sellaisenaan ei täytä edes osittaisen vapautuksen myöntämisen edellytyksiä, vaan työn epäsäännöllisyyden on nimenomaan johdettava erityisiin vaikeuksiin laatia työvuoroluettelo. Poikkeuksen myöntämisen edellytyksiä on arvioitava työ- ja työpaikkakohtaisesti. Esimerkiksi tilausten määrän ennakoimattomuus tai niiden saapuminen hyvin lähellä työn aloittamisen ajankohtaa tai lyhyet toimitusajat eivät ole täyttäneet poikkeusluvan myöntämisen edellytyksiä (mm. työneuvoston päätökset asioissa dnro 5-7/2010 ja 12-13/2011 sekä työtuomioistuimen tuomiot TT 2016:57 ja TT 2012:17). Tilauksissa tapahtuvia äkillisiäkin muutoksia on pidetty normaalina liiketoiminnan riskinä (mm. työneuvoston päätökset asioissa dnro 12-13/2011), josta työnantaja vastaa eikä voi siirtää riskiä työntekijöille työvuoroluettelon laatimisen vapautuksen muodossa. Työneuvosto on käytännössään korostanut myös sitä, että poikkeusluvan myöntämisen edellytyksiä harkittaessa ei voida kiinnittää huomiota ainoastaan työnantajan vaikeuksiin määrätä etukäteen oikean pituisia työvuoroja, vaan myös

työntekijöiden oikeus saada tietää etukäteen, milloin työtä on tehtävä ja kuinka pitkään on otettava huomioon. Lupakäytännöllä ei siis ole katsottu voitavan rajoittaa merkittävästi työntekijöiden oikeutta suunnitella ajankäyttöään. Poikkeusluvan myöntämisen edellytyksiä ei voida lupaharkinnassa sivuuttaa myöskään siksi, että työntekijät puoltavat järjestelyä tai että työstä saatava korvaus kompensoisi työvuorojen sijoittumisen ja pituuden ennakoimattomuudesta aiheutuvaa haittaa.

Työneuvosto on arvioinut työvuoroluettelon laatimisesta vapauttamista äskettäin päätöksessään asiassa dnro 6/2022. Työnantaja haki vapautusta työvuoroluettelon laatimisesta työhön, jossa rakennusmateriaalia siirretään tehtaista ja terminaaleista sovittuihin työkohteisiin Etelä-Suomessa. Hakemuksen kohteena oli 13 työntekijää, jotka olivat erikseen työhön kutsuttavia. Työneuvosto hylkäsi oikaisuvaatimuksen eikä lupaa myönnetty. Perustelujen mukaan työn teettämisen tarve ja ajankohta olivat pääosin sidoksissa työnantajan asiakkaiden kanssa solmittuihin sopimuksiin sekä asiakkaiden tarpeisiin ja niissä mahdollisesti nopeastikin tapahtuviin muutoksiin. Työnantajan toimialalla voitiin pitää tavanomaisena sitä, että työn määrä vaihtelee tilausten perusteella. Vaikka työn kestoa ei voida välttämättä aina tietää tarkasti etukäteen, katsottiin työnantajalla olevan muun muassa tilausten ja muiden sitoumusten perusteella mahdollisuus arvioida ainakin kulloinkin työhön tarvittavan henkilöstön vähimmäismäärä. Asiassa ei tullut esille, että yhtiö ei olisi kyennyt millään tavoin varautumaan etukäteen tuleviin työtehtäviin ja niiden ajankohtiin.

Nyt käsillä olevassa asiassa kysymys on pääsääntöisesti asiakkaina olevien vanhusten kotien siivouksissa. Asiakkaat soittavat siivoustarpeen tullessa eteen ja yleensä siivous tai muu palvelu, esimerkiksi ruohonleikkuu, tulee suorittaa pikimmiten. Työntekijät ovat osa-aikaisia ja tekevät töitä omien päätöidensä ohella. He ilmoittavat aina viikoittain työnantajalle, montako työtehtävää ja milloin he pystyvät ottamaan vastaan. Osa työntekijöistä työskentelee hotellin siivouksessa, jossa siivottavien huoneiden määrä vaihtelee menekin mukaan. Työn organisointi ja siihen vaikuttavat asiakkaiden tarpeet ovat siis pitkälti samanlaiset kuin asiassa dnro 6/2022 esillä olleessa tapauksessa.

Aluehallintovirasto on perustellut hylkäävää päätöstään muun muassa sillä, että asiakastilausten ennakoimattomuutta ei voida pitää riittävänä perusteena vapauttaa työnantaja kokonaan työvuoroluettelon laatimisesta. Työnantajan yrittäjäriskiin kuuluvat asiat ja yrittäjän vastuu eivät

saa kohdentua työntekijöiden asemaan niin, että heidän työvuoronsa alkamis- ja päättymisajat eivät voisi olla tiedossa ennakkoon. Edelleen päätöksen perustelujen mukaan vapautuksen myöntäminen voi käytännössä johtaa siihen, että työntekijä joutuu olemaan lähes koko ajan valmiina vastaanottamaan työvuoron, jonka päättymisaikaakaan ei ole tiedossa. Tämä ei vastaa työvuoroluettelon tarkoitusta eli velvollisuutta antaa työntekijälle täsmällistä tietoa työvuorojen sijoittumisesta ja pituudesta ja sen myötä vapaa-ajasta.

Asiassa ei ole työneuvoston käsityksen mukaan perusteita muuttaa aluehallintoviraston päätöstä ja myöntää edes osittaista vapautusta työvuoroluettelon laatimisesta. Näin ollen työneuvosto hylkää työnantajan oikaisuvaatimuksen.

Työneuvosto huomauttaa, että työaikalain 30 §:n 2 momentin mukaisesti laadittua ja työntekijöille tiedoksi toimitettua työvuoroluetteloa voidaan poikkeuksellisesti muuttaa työaikalain 30 §:n 2 momentissa säädetyillä edellytyksillä. Työnantajalla on siis työaikalain mukainen keino varautua yllättäviin työaikojen muutoksiin.

Sovellettu lainkohta

Työaikalain (872/2019) 39 §:n 1 momentin 4 kohta.

Päätös on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Ahtelan sekä jäsenten Douglas, Hjelt, Nyssölä ja Rautio mielipiteeseen.