

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1344-98

PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

15.1.1998

22/1997

Lausunnonpyytäjä:

Uudenmaan työsuojelupiirin työsuojelutoimisto

Asia:

Työaikalain (605/1996) soveltaminen sekä varallaolosäännöksen tulkinta

Työnantaja:

X ry

## Lausuntopyyntö

Uudenmaan työsuojelupiiri työsuojelutoimisto on pyytänyt X ry:n esityksestä työneuvoston lausuntoa siitä, sovelletaanko palvelutalossa työntekijöiden päivä- ja yötyöhön työaikalakia sekä sitä, voiko työnantaja vastoin työntekijöiden mielipidettä katsoa yövuorot työaikalain 5 §:n mukaiseksi varallaoloajaksi.

Toimipiste on X ry:n omistama vaikeavammaisten palvelutalo, jossa asuu vakituisesti seitsemän vaikeavammaista. Kesäisin palveluja käyttävät myös muut vaikeavammaiset. Seitsemästä hoidokista viisi on pyörätuolipotilaita.

Palvelutalossa on viisi hoitajaa, joista yksi on emäntä. Hoitajat työskentelevät yhdessä emännän kanssa aamuvuorossa kello 7.00 - 15.00 sekä yksin ilta- ja yövuorot. Kukaan hoitajista ei asu toimipisteessä. Siellä ei asu myöskään muuta henkilökuntaa tai muita ulkopuolisia. Lähimpänä asuvan hoitajan työmatka on 11,5 kilometriä.

Hoitajien tehtävänä on muun muassa pyörätuolipotilaiden auttaminen pyörätuoliin ja siitä pois, hoidokkien pesu ja pukeminen, ruoan tarjoilu, siivoaminen ja pyykinpesu.

Työvuorolistat laaditaan etukäteen kahden viikon ajaksi. Lausuntopyyynnössä on kuvattu yhden työntekijän työvuorot kahdessa peräkkäisessä jaksossa 26.5.-8.6.1997 ja 9.6.-22.6.1997. Tämän mukaan työntekijän työvuorot olivat seuraavat: 26.5. viikkolepo, 27.5. viikkolepo, 28.5. iltavuoro 18.00 - 22.00, yövuoro 22.00 - 5.30, 29.5. aamuvuoro 5.30 - 14.00, 30.5. iltavuoro 14.00 - 22.00, yövuoro 22.00 - 5.30, 31.5. aamuvuoro 5.30 - 14.00, 1.6. iltavuoro 15.00 - 22.00, yövuoro 22.00 - 5.30, 2.6. aamuvuoro 5.30 - 13.00, 3.6. iltavuoro 10.00 - 18.00, 4.6. viikkolepo, 5.6. viikkolepo, 6.6. iltavuoro 14.00 - 22.00, yövuoro 22.00 - 5.30, 7.6. aamuvuoro 5.30 - 13.00, 8.6. iltavuoro 14.00 - 22.00, yövuoro 22.00 - 5.30.

9.6. aamuvuoro 5.30 - 13.00, 10.6. viikkolepo, 11.6. viikkolepo, 12.6. iltavuoro 15.00 - 22.00, yövuoro 22.00 - 5.30, 13.6. aamuvuoro 5.30 - 13.00, 14.6. iltavuoro 15.00 - 22.00, yövuoro 22.00 - 5.30, 15.6. aamuvuoro 5.30 - 13.00, 16.6. iltavuoro 15.00 - 22.00, yövuoro 22.00 - 5.30, 17.6. aamuvuoro 5.30 - 13.00. 18.6. aamuvuoro 7.00 - 14.30, 19.6. viikkolepo, 20.6. viikkolepo, 21.6. iltavuoro 14.00 - 22.00, yövuoro 22.00 - 5.30, 22.6. aamuvuoro 5.30 - 13.00.

Yövuorossa olevien työntekijöiden työtehtävistä on todettu seuraavia seikkoja. Hoitajille on varattu erillinen huone, jossa on sänky. Työ edellyttää välttämättä hoitajan paikalla olemista, koska hoidokit kahta lukuun ottamatta tarvitsevat apua muun muassa vuoteeseen ja pyörätuoliin siirtymisessä. Hoidokeilla on käytettävissä hälytysjärjestelmä, jonka avulla he voivat tarvittaessa kutsua hoitajan apuun. Yöllä joudutaan hoidettavia avustamaan tarvittaessa astialle, joka viedään hoidettavan sängyn viereen. Tarvittaessa joudutaan yövuoron aikana vaihtamaan hoidettaville alus ja vuodevaatteet. Vaatteiden pesua ei suoriteta yövuoron aikana. Hoidettavien suorittamia hälytyksiä tulee yön aikana yleensä vähän, noin 4-5 kuukaudessa tai vähemmänkin. Hoidokkien sairastaessa voi hälytyksiä olla enemmän.

## Asianosaisen kuuleminen

Työneuvosto on varannut työnantajalle antaa lausuman asiassa. Lausumassaan X ry on todennut seuraavan.

X ry on vammaisjärjestö, joka muun toimintansa ohella ylläpitää palvelutaloa, joka on tarkoitettu vaikeavammaisille. Palvelutalo sijaitsee suhteellisen kaukana asutuskeskuksista vaikeakulkuisessa maastossa järven rannalla. Palvelutalossa asuu pysyvästi asukkaita, jotka maksavat huoneiston vuokran.

Suuri osa palvelutalon asukkaista on jollain lailla liikuntavammaisia, jonka vuoksi on asukkaiden turvallisuuden (mm. palovaara) vuoksi tärkeää, että heillä on tarvittaessa saatavilla apua myös öisin. Varallaolon järjestäminen asukkaiden äkillisiä öisiä tarpeita varten on siten ollut

välttämätöntä. Varallaolijaa tarvitaan todellisuudessa kuitenkin hyvin harvoin avustamaan asukkaita. Suurin osa varallaoloista sujuu ilman ainuttakaan herätystä.

Vastineessa on todettu, että herätyksiä on normaaliolosuhteissa maksimissaan yksi viikossa. Hälytyksiin vastaaminen on ainoa varallaolijan työtehtävä. Usein kuluu viikkoja, ettei hälytyksiä ole lainkaan. Käytännössä hälytystehtävä käsittää alusastian viemisen asukkaalle; asukkaita ei yöaikaan nosteta sängyistä lainkaan.

Vastineessa on edelleen selvitetty, että mikäli kulloinkin yöllä varalla oleva asuisi niin lähellä palvelutaloa, että hänen kutsumisensa tarvittaessa töihin olisi mahdollista kohtuullisessa ajassa esimerkiksi puhelimitse tai hakulaitteen välityksin, olisi näin tietenkin menetelty.

Palvelutalon syrjäisestä sijainnista on johtanut, että työntekijät asuvat huomattavan matkan päässä siitä. Varallaolijan kutsuminen töihin yöaikaan hakulaitteen avulla johtaisi kohtuuttomiin odotusaikoihin asukkaiden kannalta ja myös erittäin suuriin vaikeuksiin työntekijöiden kannalta matkojen pituuden ja kulun vaikeuden vuoksi. Huonojen kulkuyhteyksien vuoksi myös iltavuorosta poistuminen ilman omaa autoa on erittäin hankalaa.

Tämän vuoksi palvelutalossa on päädytty siihen, että työntekijöiden vuorot pyritään järjestämään siten, että vastakkain ovat ilta- ja aamuvuoro, jolloin työntekijä voi nukkua näiden välisen yön palvelutalon tiloissa erikseen tätä tarkoitusta varten varatussa huoneessa.

## Varallaoloon varattu tila

Palvelutalo sijaitsee niin syrjäisessä paikassa, että käytännössä varallaolo täytyy hoitaa siten, että varallaolija viettää yönsä palvelutalon tiloissa. Tiloihin on varattu erillinen, erittäin siisti huone tätä varten. Huone on ikkunallinen, siinä on verhot ja se on varustettu sängyllä liina-vaatteineen ja kaapistolla. Huoneessa on televisio ja radio. Huoneeseen on erillinen sisäänkäynti keittiön oven kautta.

## Muuta

Vastineessa on todettu, että iltavuoro päättyy kello 22.00 ja aamuvuoro alkaa klo 5.30.

Palvelutalossa on asukkaiden mentävä nukkumaan ennen iltavuoron päättymistä eli ennen kello kymmentä. Erittäin harvinaisissa tapauksissa, joissa asukas käy esimerkiksi teatterissa ja tulee takaisin kello kymmenen jälkeen, on asukas sopinut varallaolijan kanssa tästä ja suorittanut siitä eri korvauksen. Herätys on vasta aamuvuoron alkamisen jälkeen, joten vuoteeseen siirtämiseen tai nousemiseen ei varallaolijan tarvitse millään lailla puuttua.

Jokaisella palvelutaloon otetulle työntekijälle on etukäteen selvitetty menettely ja he ovat sen nimenomaisesti hyväksyneet. Työntekijöiden kanssa on siis sovittu, että sovitun mukaisessa menettelystä työvuorojen välinen aika, joka vietetään työpaikan välittömässä läheisyydessä, katsotaan varallaoloksi ja siltä maksetaan varallaolokorvaus.

Työnantaja on myös tätä edellyttänyt työsopimusta tehtäessä. Vastineessa on edelleen todettu, ettei työnantaja ole missään vaiheessa väittänyt, etteikö työaikalakia olisi sovellettava työntekijöihin. Kysymys on työnantajan mukaan yksinomaan siitä, voidaanko yöt katsoa varallaoloksi.

Tällaisen sopimuksen on hoitoalalla todettu olevan työnantajan mielestä täysin pätevä ja normaali. Vastineessa viitataan edelleen Mauri Saarisen teokseen Työsuhdeasiain käsikirja (Jyväskylä 1993, s. 487), jossa on selvitetty työneuvoston lausuntoja 1129 ja 1221. Viimeksi mainitussa lausunnossa työneuvosto on todennut, että lain tarkoittamana asuntona on voitu pitää myös muuta majapaikkaa kuin työntekijän kotia. Lausunnossa on edelleen viitattu lausuntoihin n:o 790, 88, 856, 503, ja 658 sekä työaikalain esitöihin.

Vastineessa on todettu, että edellä viitattujen lausuntojen antamisen jälkeen on tullut voimaan työaikalaki (605/1996), jonka 5 § :ssä todetaan, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän on oltava asunnossaan tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Vastineen mukaan varallaolo voi näin lainkin mukaan selvästi tapahtua muualla kuin työntekijän asunnossa eli tässä tapauksessa erillisessä työntekijälle varatussa huoneessa. Työnantajan mukaan työaikalain 5 §:n noudattamisen edellytykset täyttyvät tapauksessa selvästi.

Työnantajan mukaan varallaolo ei muodostu rasitteeksi työntekijöiden muulle vapaa-ajan käytölle. Varallaolo pyritään järjestämään niin, että vastakkain ovat ilta- ja aamuvuorot. Työntekijä ei näiden välillä pitkien matkojen vuoksi ehtisi kuin juuri kotiin nukkumaan ja takaisin. Varallaoloaika on tässä tapauksessa sellaista, että se useimmiten muutenkin käytettäisiin nukkumiseen. Työntekijöitä, joiden kesken varallaolovuorot jakautuvat, on suhteellisen paljon, joten varallaolovuoro ei kohtuuttomasti rasita yhtä työntekijää.

Työntekijöille on suoritettu sovittu työaikalain 5 §:n (työaikalain (604/1946) 8 §:n) mukainen korvaus varallaolosta maksamalla heille rahana puolesta sanotusta ajasta.

## Lisäselvityksen hankkiminen

Työsuojelupiiri on lisäselvityksenä todennut, että yöhoitajan henkilökohtainen paikallaolo yöaikaan on välttämätöntä työtehtävien vuoksi, ja että myös työnantaja on edellyttänyt yöhoitajan paikallaoloa yövuoron ajan.

Työnantaja on lisäselvityksessään todennut, että työntekijöiltä on edellytetty ja edellytetään, että varallaolon aika vietetään palvelutalon tiloissa niin, että työntekijä on tarvittaessa nopeasti

käytettävissä vastineessa mainituissa harvinaisissa tapauksissa. Työnantajan mukaan muunlainen ratkaisu ei ole käytännössä mahdollinen, koska palvelutalo sijaitsee melko kaukana asutuskeskuksista. Hoitokodin lähistöllä ei ole mitään muuta paikkaa, jossa työntekijä voisi viettää varallaoloajan niin, että hän voisi pian kutsun saatuaan aloittaa työskentelyn.

## TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Uudenmaan työsuojelupiiri on pyytänyt työneuvoston lausuntoa siitä, sovelletaanko X ry:n omistamassa vaikeavammaisten palvelutalossa työntekijöiden päivä- ja yötyöhön työaikalakia sekä voiko työnantaja vastoin työntekijöiden mielipidettä katsoa yövuorot työaikalain (605/1996) 5 §:n mukaiseksi varallaoloajaksi.

Palvelutalossa asuu seitsemän vaikeavammaista, joista viisi on pyörätuolipotilaita. Kesäisin palvelutalon palveluita käyttävät myös muut vaikeavammaiset. Palvelutalossa on viisi hoitajaa, joista yksi on emäntä. Henkilökunta ei asu palvelutalossa.

Hoitajien tehtävänä on muun muassa pyörätuolipotilaiden auttaminen pyörätuoliin, hoidettavien pesu ja pukeminen, ruoan tarjoilu, siivoaminen ja pyykinpesu. Lausuntopyynnön mukaan hoitajat työskentelevät yhdessä emännän kanssa aamuvuorossa sekä yksin iltaisin ja öisin. Työntekijää varten on yöksi varattu palvelutalosta erillinen huone. Öisin henkilöstöä tarvitaan lähinnä huolehtimaan hoidettavien henkilökohtaisesta hygieniasta sekä asukkaiden yleisen turvallisuuden vuoksi.

### Työaikalain soveltaminen

Työaikalakia (605/1996) sovelletaan lain 1 §:n mukaan työsopimuslain (320/1970) 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Lain 2 §:ssä säädetään soveltamisalan poikkeuksista. Säännöksen 9 kohdan mukaan lakia ei sovelleta työhön, jossa noudatettavasta työajasta on säädetty erikseen tai joka jonkin muun työaikaa koskevan lain soveltamisalaan kuuluvana on siinä vapautettu työajan rajoituksista. Eräs erityislaki, jossa on säädetty noudatettavasta työajasta erikseen, ja joka näin ollen edellytysten täytyessä tulee sovellettavaksi työaikalain säännösten sijasta on kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annettu laki.

Kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annettua lakia on sen 1 §:n mukaan sovellettava työntekijään, joka työsopimuksen perusteella tekee kotitaloustyötä työnantajan kodissa. Työnantajan koti on, vaikka sitä ei ole erityisesti missään määriteltykään, ymmärretty yleisesti yksityiskotina. Siten työntekijän tekemään työhön yhdistyksen ylläpitämässä palvelutalossa, jossa asuu useita hoidettavia, on sovellettava työaikalakia, jos hoitajan koti ja vakituinen asunto sijaitsevat muualla.

## Työaikalain (605/1996) työajaksi luettavasta ajasta ja varallaolosta

Työaikalain 4 §:n mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työaikaan ei lueta varallaoloaikaa, josta säädetään työaikalain 5 §:ssä. Säännöksen mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän on oltava asunnossaan tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Työaikalaki edellyttää, että varallaolosta sovitaan työntekijän ja työnantajan kesken.

Suostumus voidaan antaa jokaista yksittäistapausta varten tai tätä pidemmäksi ajaksi. Edellisestä poiketen julkisen yhteisön viranhaltijoilla ja virkamiehillä on eräin edellytyksin velvollisuus varallaoloon työaikalain 5 §:n 3 momentin mukaan.

Kumotussa työaikalaisissa (604/1946) ei ollut työaikalain 4 §:ää vastaavaa yleisestä määritelmästä siitä, mitä työaikaan luetaan ja mitä siihen ei lueta. Sitä vastoin työaikalain (604/1946) 8 §:ssä oli säännös varallaolosta, joka poikkeaa paitsi kirjoitustavaltaan myös sisällöltään voimassa olevasta sääntelystä. Säännöksen mukaan milloin työntekijä on sopimuksen mukaan velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, ei sitä aikaa, jonka hän täten työtä suorittamatta joutuu olemaan sidottuna, lueta työaikaan, vaikka siitä olisikin sovittu korvausta suoritettavaksi. Edellä selvitetyn säännöksen tulkinta on ollut esillä useassa työneuvoston antamassa lausunnossa. Kysymys on tällöin ollut usein siitä, mitä voidaan pitää säännöksessä tarkoitettuna työntekijän asuntona, jossa työntekijä on velvollinen oleskelemaan varallaoloajan. Tällaisena asuntona on poikkeuksellisesti voitu pitää myös työnantajan työntekijälle järjestämää tilapäisasuntoa.

Työaikalain (605/1996) 5 §:ssä varallaoloa ei ole enää sidottu työntekijän asuntoon. Säännöksen soveltamisen kannalta ei ole ratkaisevaa, missä työntekijä varallaoloaikana oleskelee, kunhan hän pian kutsun saatuaan voisi aloittaa työskentelyn. Tältä osin säännöksen perusteluissa on todettu, että tekniikan kehittyminen mahdollistaa oleskelun varallaoloaikana eri paikoissa, kunhan työntekijä vain pystyy riittävän nopeasti aloittamaan työskentelyn (HE 34/1996 s. 41).

Laajentamalla varallaolosäännöksen soveltamisalaa on pyritty muuttamaan sääntely vastaamaan nykyaikaa. Erilaisten hälytys- ja viestintäjärjestelmien kehitys ei kuitenkaan ole poistanut tarvetta siihen, että työalasta ja muista seikoista johtuen olosuhteet voivat olla sellaiset, että työntekijän on oltava valmiudessa nimenomaan työpaikalla tai aivan sen välittömässä läheisyydessä, jotta työntekijä voi tarvittaessa riittävän nopeasti aloittaa työskentelyn. Tällöin on kysymys usein saman tyyppisistä tilanteista kuin mitä on ollut esillä työaikalain (604/1946) 8 §:ää koskeissa lausunnoissa.

Työaikalain (605/1996) perusteluissa ei kysymystä työnantajan järjestämästä tilapäisasunnosta ole erityisesti käsitelty. Lain 5 §:n 2 momentin säännöstämän varallaolokorvauksen yhteydessä on kuitenkin tuotu esiin, että työntekijän asuntona voidaan poikkeuksellisesti pitää myös työnantajan

työntekijälle järjestämään tilapäisasuntoa (HE 34/1996 s. 41- 42). Se milloin on kysymys tällaisesta tilapäisasunnosta ei perusteluista ilmene. Tulkinta-aineistona voidaan kuitenkin käyttää voimassa oleva sääntely huomioon ottaen työneuvoston työaikalain (604/1946) 8 §:n tulkinnasta antamia lausuntoja varallaoloajaksi ja työajaksi luettavasta ajasta. Työaika-lain sekä työaikaa että varallaoloaikaa koskevien perustelujen mukaan työaikalaissa (605/1996) toteutetulla sääntelyllä on pyritty sekä selventämään vallinnutta oikeustilaa, että toisaalta pyritty säilyttämään oikeuskäytännössä syntynyt vakiintunut yleissääntö (HE 34/1996 s.39 ja 41).

Työaikalaeissa tai niiden perusteluissa ei ole määritelty asunnon käsitettä. Asunnon käsite voikin muodostua varsin erilaiseksi riippuen muun muassa työalasta, varallaolon pituudesta ja olosuhteista, joissa varallaolo suoritetaan kuten lausunnoissa TN 945-74 sekä TN 1221-88 on selvitetty. Jälkimmäisessä lausunnossa hoitajan yöpyminen työnantajan yksityiskodissa avustettavan huoneen viereisessä huoneessa on katsottu varallaoloajaksi, kun avustaja työskenteli viikon työjakson kerrallaan avustettavan kotona. Sitä vastoin, vieressä huoneessa yöpyminen on luettu työajaksi lausunnossa TN 1280-92, kun hoitajat ovat tulleet hoidettavan asuntoon yövuoroon, jonka aikana he ovat voineet yöpyä hoidettavan viereisessä huoneessa ollen tarvittaessa valmiina auttamaan hoidettavaa on luettava työntekijän työajaksi. Molemmissa lausunnoissa sovellettiin kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annettua lakia.

Edellisiin lausuntoihin viitaten asunnon käsite saattaa työneuvoston käsityksen mukaan vaihdella muun ohella myös sen mukaan, onko kyseessä työnantajan yksityiskoti vai palvelutalo tai hoitokoti, jossa asuu useita avustettavia. Työaikalain (604/1946) 8 §: ää koskevissa lausunnoissa TN 455-57, TN 997-76 ja TN 1175-85 onkin ilmaistu periaate, jonka mukaan työntekijän työpaikan yhteydessä sijaitsevassa huoneessa suorittamaa päivystystä ei voitu pitää työaikalain (604/1946) 8 §:n tarkoittamana varallaolona, ellei huonetta voitu pitää työntekijän asuntona.

Varallaolosäännöksen tulkintaa koskevissa lausunnoissa ei yleensä ole välittömästi otettu kantaa siihen mitä vaatimuksia työntekijän mahdolliselle tilapäisasunnolle on asetettava. Tämän voidaan kuitenkin katsoa selviävän lausunnoista välillisesti. Lausunnoissa varallaoloksi on luettu aika, jonka työntekijä on ollut velvollinen viettämään henkilökunnan asuinrakennuksessa varatussa asuinhuoneessa (TN 790-66) ja työntekijälle muuntoaseman alueella olevan vakituisen päivystäjän omakotitalossa päivystysvuoroksi varatussa huoneessa viettämä aika, kun työntekijä on joutunut päivystämään muualla kuin asuinpaikkakunnallaan (TN 856-69). Lausunnossa TN 658-62 oli kysymys varallaolosta, kun työntekijä oli velvollinen oleskele-maan voimalaitoksen välittömässä läheisyydessä sijaitsevassa rakennuksessa olevassa asianomaisen työntekijän yksinomaiseen käyttöön varatussa asunnossa sekä laivojen koepurjehduksella se osa ajasta, jonka työntekijät joutuvat olemaan työtä suorittamatta laivassa (TN 858-69) heille varatussa hytissä.

Tapauksissa työntekijöiden asumismuodot ovat olleet sangen erilaiset. Mitään yhteismitallisia asunnolle asetettavia laatuvaatimuksia ei niistä ole löydettävissä. Työneuvoston antamat lausunnot ovat kuitenkin koskeneet varsin erilaisia tilanteita työolosuhteiden, työjakson pituuden ja muiden seikkojen puolesta. Lausunnoissa on noussut esiin erilaisia varallaolosäännöksen tulkintaan vaikuttavia tekijöitä sen mukaan mitä erityispiirteitä työskentelyyn on liittynyt. Tämä on



vaikuttanut myös siihen mitä asunnolla kulloinkin on ymmärretty. Tapauksissa TN 658-62 ja TN 858-69 on kysymys ollut useamman päivän kestävästä yhtäjaksoisesti työskentelystä muualla kuin varallaolijan asuinpaikkakunnalla, mikä on edellyttänyt tilapäistä majoittumista muualle. Tällaista majoittumista on katsottu edellyttävän myös vuorokauden kestävä päivystysvuoro silloin, kun työntekijän on joutunut päivystämään muualla kuin kotipaikkakunnallaan. Tällöin yksityisasunnosta varattu huone päivystysvuoron ajaksi on ymmärretty työaikalain 8 §:ssä tarkoitetuksi työntekijän asunnoksi (TN 856-69).

Sitä milloin työntekijän varsinaista asuntoa on pidettävä liian etäällä työpaikalta katsoen ei työneuvoston käsityksen mukaan voida sitoa vain työntekijän asuinpaikkakuntaan, vaan välimatkaa on aina arvioitava työalan ja sen asettamien vaatimusten yhteydessä. Siten esimerkiksi hoitotyö on useimmiten luonteeltaan sellaista, että valmiusvelvollisuuden asianmukainen hoitaminen edellyttää, että työntekijä oleskelee joko itse työpaikalla, sen alueella tai aivan välittömästi tällaisen alueen läheisyydessä. Tällaisissa tilanteissa valmiusvelvollisuusajaksi varatut tilat voivat käytännössä olla varsin erilaiset. Työneuvoston käsiteltävänä on ollut huoneen varaaminen henkilökunnan asuinrakennuksesta (TN 790-66) sekä valmiusvelvollisuudessa oleminen työpaikalla tai sen alueella olevissa tiloissa (TN 455-57 ja TN 997-76). Jälkimmäisten lausuntojen yhteydessä työneuvosto on todennut, että työntekijän ollessa velvollinen päivystämään laitoksessa tai työpaikan alueella siihen tarkoitukseen varatussa huoneessa, on tämä aika luettava työajaksi, kun huonetta ei voida pitää työntekijän asuntona.

Vanhan tulkintakäytännön sovellettavuus on aina sidoksissa kulloinkin voimassa olevaan sääntelyyn sekä soveltamishetken arvostuksiin. Työaikalain (605/1996) 4 §:n työajan määritelmän mukaan työajaksi on luettava myös aika, jonka työntekijä on velvollinen oleskelemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työneuvoston käsityksen mukaan säännöksellä pyritään muun muassa erottamaan, milloin kysymys on työaikaan luettavasta valmiusvelvollisuudesta työpaikalla ja milloin 5 §:ssä tarkoitettusta varallaolosta. Työneuvoston käsityksen mukaan 4 §:n nojalla työaikaan luettavasta ajasta on kysymys työneuvoston aikaisemmat lausunnotkin huomioon ottaen silloin, kun työntekijälle on päivystysvuoroa varten varattu työpaikalta huone, jossa hänen edellytetään oleskelevan päivystysvuoron ajan. Tällaista työpaikan tiloissa sijaitsevaa huonetta ei lähtökohtaisesti voida pitää työntekijän tilapäisenä asuntona vaan päivystysvuoroneena, vaikka huone olisi kalustettu ja sitä käytettäisiinkin pääasiassa nukkumiseen päivystysvuoron aikana. Toisaalta olosuhteista ja työalasta riippuen asunnon käsitteen tulkintaan voivat työneuvoston käsityksen mukaan vaikuttaa myös edellytetyn oleskeluajan pituus tai se, että tilat on tarkoitettu työntekijän yksinomaiseen käyttöön myös valmiudessa oloajan ulkopuolella.

Edellä mainituilla perusteilla työneuvosto katsoo, että esillä olevassa tapauksessa näyttää esitetyn selvityksen perusteella siltä, että työntekijöiden työpaikalla päivystysvuoroa varten varatussa huoneessa viettämä aika on luettava työaika-lain (605/1996) 4 §:ssä säädettyksi työajaksi, kun työntekijä on päivystystä varten velvollinen oleskelemaan laitoksessa tähän tarkoitukseen varatussa huoneessa, jota ei voida pitää työnantajan työntekijälle järjestämänä tilapäisasuntona. Silloin kun työntekijällä on joka tapauksessa velvollisuus oleskella työpaikalla tiloissa, joita ei voida

pitää hänen asuntonaan, ei tänä aikana tulevien hälytysten lukumäärällä ole merkitystä arvioitaessa ajan lukemista työajaksi.

### Sovelletut lainkohdat

Työaikalaki (604/1946).

Työaikalaki (605/1996).

Työsopimuslaki (320/1970).