

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1430-08

Ratakatu 3, PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

6.11.2008

7/2008

Lausunnonpyytäjä:

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

Asia:

Työaikalain 5 §:n 1 momentin soveltaminen X Oy:ssä

Vireille:

19.3.2008

Työnantaja:

X Oy

Lausuntopyyntö

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa X Oy:n varallaolojärjestelmän työaikalain mukaisuudesta. Lausuntoa on pyydetty siitä, onko varallaolo sellaista, että se haittaa työaikalain 5 §:n 1 momentin viimeisen virkkeen mukaan kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä ja on siten työaikalain vastaista.

X Oy huolehtii Y:n kunnan alueen sairaankuljetuspalveluista. Yrityksessä työskentelee neljä vakituista ja kaksi tarvittaessa työhön kutsuttavaa työntekijää. Yrityksessä on käytössä jaksotyöaika ja tasoittumisjakson pituus on 2 x 3 viikkoa. Työvuorolistat suunnitellaan kolmeksi viikoksi. Yrityksessä sovelletaan sairaankuljettajia koskevaa työehtosopimusta ja sen mukaan säännöllinen työaika on 2 x 3 viikon jaksolla 229,5 tuntia. Työntekijöille maksetaan kiinteää kuukausipalkkaa, työehtosopimuksen mukaisia työaikalisiä ja varallaolokorvausta. Varallaolokorvaus on 27 % tuntipalkasta. Varallaolovelvollisuudesta on sovittu suullisesti työnantajan ja työntekijän välillä.

Työntekijöiden työpäivä muodostuu kiinteästä työajasta, jolloin työntekijät työskentelevät Y:n terveyskeskuksen poliklinikalla klo 8-15. Työhön kuuluu toimenpiteissä avustaminen, neuvonta, ajanvaraus, kipsaukset, teippaukset, potilaan valvonta, laboratoriossa avustaminen ja arkistointi. Tätä jaksoa seuraa välittömästi 17 tunnin suunniteltu varallaolojakso. Työntekijöillä on kaksi ja puoli tällaista vuorokautta peräkkäin ja sen jälkeen heillä on kaksi vuorokautta vapaata. Työntekijät ovat joka toinen viikonloppu varalla (perjantaista klo 15 lähtien maanantaihin klo 8-8.30 saakka) ja joka toinen viikonloppu he ovat vapaalla. Varallaoloa suunnitellaan yhdelle työntekijälle jopa yli 200 tuntia kolmen viikon jaksolle. Lisäksi listalle suunnitellaan noin 50-60 tuntia aktiiviyötä. Toinen puoli 2 x 3 viikon työjakson aktiivitunteista kertyy, kun työvuorolistan vajaatunteja täytetään varallaolon aikana tulevista keikoista.

STTK ry:n mukaan varallaolon aikana aktiiviyötä tulee pääsääntöisesti 229 ½ tuntia (2 x 3 viikon jaksossa). Vuonna 2007 A:lle suunniteltiin varallaoloa 2683,05 tuntia ja aktiiviyötä 921,9 tuntia. Varallaolon aikana aktiiviyöksi muodostui 752,5 tuntia, ja sen lisäksi vapaa-ajalta ajotunteja 14,97. Vuonna 2007 mainitun työntekijän sidonnaisuus työhönsä oli yhteensä 3620 tuntia. Vuosina 2005-2006 A:lle ja B:lle suunniteltiin 2995,45 – 3124,45 varallaolotuntia ja 826,45 – 949,45 aktiiviyötuntia, jolloin työhönsidonnaisuus oli 3822 – 4074 tuntia vuodessa.

Työntekijät ovat siten sidottuina työhönsä ympäri vuorokauden koko varallaolojakson. Useamman vuorokauden kestävä varallaolon aikana nukkuminen on mahdollista vain hyvin pienissä pätkissä ja epäsäännöllisissä rytmissä. Toisinaan ajoja tulee ympäri vuorokauden, jolloin nukkuminen jää kokonaan väliin tai erittäin vähäiseksi. Väsyneinä ajaessaan työntekijät pelkäävät vaarantavansa sekä potilaiden että oman turvallisuutensa. Järjestelmän kuormittavuus aiheuttaa sen, että normaali vapaa-ajan käyttö ja harrastaminen on mahdotonta. Sosiaaliset suhteet, henkilökohtaisten asioiden hoitaminen ja perheen kanssa yhdessä liikkuminen jäävät erittäin vähälle. Oman fyysisen kunnon ylläpitäminen jää vapaapäivien varaan, sillä liikunnan harrastaminen ei ole mahdollista 15 minuutin lähtövalmuisaika toteutettaessa. Työntekijät kokevat työhön sidonnaisuuden erittäin suureksi. Pitkien varallaolojaksojen, varallaolon toistuvuuden ja käytännössä välittömän lähtövalmiuden koetaan haittaavan kohtuuttomasti perhe-elämää ja vapaa-ajankäyttöä.

Varallaolo ja lähtövalmius

Työntekijöillä on ns. välitön lähtövalmius arkisin kello 8-15 ja 15 minuutin lähtövalmius varallaoloaikana. Varallaoloaikana yksikön on lähdettävä liikkeelle miehitettynä 15 minuutin kuluessa hälytyksestä. Ajon kiireellisyysluokka ei vaikuta lähtövalmuisaikaan. Varallaolo on ns. vapaamuotoista varallaoloa ja työntekijä voi valita liikkumisalueensa siten, että hän voi aloittaa työn 15 minuutin kuluessa hälytyksestä. Työntekijällä on oltava mukanaan kannettava VIRVE-puhelin. Vaatetus varallaoloaikana on vapaa. Työaikana pidetään työnantajan luovuttamia työ- ja suojavaatteita. Hälytysajoneuvoa säilytetään pääsääntöisesti terveyskeskuksen tallissa tai

katoksessa. Työntekijät voivat sopia siitä, että jompikumpi ambulanssin miehistön jäsenistä ottaa ambulanssin kotiinsa varallaolon aikana. Miehistykseen kuuluvat kaksi sairaankuljettajaa ovat velvollisia toimimaan siten, että ambulanssi on liikkeellä viimeistään 15 minuutin kuluttua hälytyksestä. Työntekijät asuvat kotonaan eikä asuinpaikkaa ole rajoitettu työnantajan puolelta. Lähimpänä asuvalla on matkaa terveyskeskukseen 200 metriä ja kauimpana asuvalla kaksi kilometriä. Käytännössä työntekijät voivat sopia, kumpi heistä ajaa ja kumpi vastaa hoidosta.

STTK ry korostaa, että käytännössä eläminen on rajoitettu viiden vuorokauden ajan 15 minuutin säteelle ambulanssista. Muun muassa lähdeettäessä kotoa esimerkiksi lasten harrastuksiin on puukeuduttava työvaatteisiin, koska muussa tapauksessa ei ehdi ambulanssille. Jos toinen sairaankuljettaja joutuu noutamaan toisen tämän kotoaan hälytykselle, lyhenee hänen lähtövalmiusaikansa entisestään. Käytännössä asuinpaikka on rajattu sellaiselle alueelle, että sieltä ehtii 15 minuutissa lähtövalmiuteen.

Työnantajan toimet

X Oy toteaa, että se on vuonna 2007 suoritettujen työsuojelutarkastusten jälkeen kiinnittänyt erityistä huomiota työntekijöiden jaksamiseen ja varallaolon vähentämiseen muun muassa palkkaamalla yhden työntekijän lisää ja lisäämällä keikkatyöntekijöiden määrän viiteen. Työhön sidonnaisuutta on vähennetty kaikin käytössä olevin keinoin. A:n työhön sidonnaisuus vuonna 2006 oli 3522 tuntia ja 3550 tuntia vuonna 2007. Työneuvoston lausunnossa TN 1386-03 työhön sidonnaisuus oli yhteensä 5195 tuntia. Sairaankuljettajan työhön kuuluu olennaisena osana varallaolo. Toisille työhön sidonnaisuudesta on enemmän haittaa kuin toisille. Yhtiössä on käytössä 6 kuukauden työvuorojen suunnittelulista, johon työntekijät voivat merkitä pakolliset menonsa. Kaikki menot, jotka on ilmoitettu kahta viikkoa ennen ajankohtaa, on pystytty järjestämään vapaaksi. On huomattava, että varallaolon määrä lasketaan työehtosopimuksen mukaan toteutuneesta varallaolosta, kun A laskee sen suunnitellusta varallaolosta. A:n varallaolon määrä on vähentynyt vuosittain, ja työnantaja on tarjonnut hänelle muun muassa mahdollisuutta osa-aikatyöhön. A on työnantajan kertoman mukaan vapaa-aikanaan Y:n puolivakinaisessa palokunnassa ja ensivasteessa 5 minuutin lähtövalmiudessa. Tämä ei työnantajan mukaan edistä A:n työstä palautumista. STTK ry toteaa, että A:n työhönsidonnaisuus ei ole vähentynyt. Viimeisen vuoden aikana varallaolon aktiiviyöajan määrä on jopa lisääntynyt, kun Y:n terveyskeskuksen lääkäripäivystys päättyy maanantaista torstaihin jo kello 16 aiemman kello 20 sijasta. Kuljetukset ovat lisääntyneet lukumääräisesti, mutta myös niiden kesto on pidentynyt. Perusterveydenhuollon tarpeessa olevia on nyt kuljetettava 50-60 kilometrin päähän.

Muu selvitys

X Oy:ssä on tehty työsuojelutarkastukset 31.1.2007 ja 19.6.2007. Jälkimmäisessä tarkastuksessa työnantajalle on annettu toimintaohje seurata jatkuvasti varallaolon vaikutusta työntekijöiden kuormittumiseen ja tarvittaessa ryhtyä viipymättä toimenpiteisiin kuormittumisen vähentämiseksi. Lisäksi kertomuksesta selviää, että työnantajalla ja työntekijällä on ollut erimielisyyttä varallaolon pituudesta sekä suunnitellun ja toteutuneen varallaolon määrästä. Vuoden 2006 työaikakirjanpidon mukaan työntekijällä oli enimmillään suunniteltua varallaoloa 2809 tuntia ja toteutunutta varallaoloa 2073,30 tuntia.

Työpaikalla on käyty erimielisyysneuvottelut työehtosopimuksen 11 §:n 8-kohdasta 10.9.2006. Asiassa oli kysymys siitä, tarkoittaako työehtosopimuksessa oleva 1800 tunnin varallaolon määrä suunniteltua vai toteutunutta varallaoloa. Liitot käsittelivät asiaa 10.9.2006. Asiassa ei päästy yksimielisyyteen, mutta todettiin kuitenkin, ettei asiaa käsitellä enempää.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1. Toimivallasta

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 §:n mukaan työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja muun ohessa työaikalain (605/1996) soveltamisesta ja tulkinnasta. Työehtosopimusten tulkinta kuuluu sitä vastoin työtuomioistuimen (laki työtuomioistuimesta, 646/1974) toimivaltaan. Asiassa saadun selvityksen mukaan X Oy:ssä on 10.9.2006 käyty paikalliset erimielisyysneuvottelut sairaankuljettajia koskevan työehtosopimuksen 11 §:n 8-kohdan soveltamisesta. Määräyksen mukaan 1800 tuntia ylittävästä varallaolosta kalenterivuodessa on sovittava työntekijän kanssa erikseen. Työntekijä- ja työnantajapuoli ovat erimielisiä siitä, tarkoittaako 1800 tunnin raja suunniteltua vai toteutunutta varallaoloa. Työehtosopimusosapuolet eivät sittemmin päässeet neuvotteluissaan yksimieliseen ratkaisuun, mutta päätyivät työnantajaliiton mukaan siihen, ettei asiaa käsitellä enempää. Lausuntopyyntö koskee työaikalain 5 §:n 1 momentin viimeistä virkettä eikä vastaavaa määräystä ole työehtosopimuksessa. Työneuvosto on siten toimivaltainen antamaan pyydetyn lausunnon.

2. Varallaolosta

Työaikalain 5 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän tulee olla säännöllisen työnsä lisäksi asunnossaan tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Työaikalain 5 §:n 1 momentin viimeisessä virkkeessä on ”ohjaava säännös siitä, etteivät varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus saisi kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä” (HE 34/1996, s. 41). Varallaolosta voidaan tehdä joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassaoleva sopimus.

Työaikalain 5 §:n 1 momentin viimeisen virkkeen kaltaista säännöstä ei ollut aikaisemmassa työaikalainsäädännössä. Mainittua säännöstä on kuvattu ja perusteltu lainvalmisteluasiakirjoissa suppeasti. Oikeuskirjallisuudessaakaan ei ole erityisesti tarkasteltu, minkälaisin perustein olisi arvioitava ja ratkaistava, haittaako varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus ”kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä”, vaan on todettu, että ”(S)äännös on joustava, ja sen sisältö muotoutuu työntekijäkohtaisesti. Työntekijän vapaa-ajan käyttötottumukset vaikuttavat siihen, milloin kyse on kohtuuttomasta haitasta.” (Tiitinen & Kröger & Lonka & Paanetoja: Työaikalaki 1996, s. 83). Säännöksen tarkoituksena on suojata työntekijää kohtuuttomilta lopputuloksilta. Varallaolon toteutus voi muuttua työntekijälle rasitteeksi, vaikka hän on antanut siihen suostumuksensa (HE 34/1996, s. 41 ja mt. s. 83).

X Oy:ssä on käytössä työ- ja varallaolojärjestelmä, jossa suunnitellaan työntekijäkohtaisesti kahden viikon jaksolle (maanantaista klo 8 – kolmannen viikon maanantaihin kello 8) aktiiviyötä 42 tuntia, varallaoloa 133 – 133,5 tuntia ja vapaata 161- 161,5 tuntia. Suunnitelman mukainen työhönsidonnaisuusaika kahdessa viikossa on 175 – 175,5 tuntia eli yli viikon pituisen kalenterijakson kaikki tunnit (>168 tuntia). Työntekijöiden toteutunut aktiiviyöaika ja varallaoloaika on summittain valituilta kaksiviikkoisjaksoilta (maanantaista toisen viikon sunnuntaihin) seuraava.

ajanjakso	toteutunut aktiiviyöaika	toteutunut varallaolo	yht.
7.-20.2.2005	75,95 h (A)	110,65 h	186,60 h
	80,1 h (B)	112,40 h	192,50 h
3.-16.10.2005	77,80 h (A)	94,65 h	172,45 h
	78,35 h (B)	94,65 h	173 h
9.-22.1.2006	79,40 h (A)	93,5 h	172,90 h
20.3.-1.4.2006	62,65 h (A)	75,35 h	138 h
8.-21.1.2007	68,5 h (A)	93,35 h	161,85 h
9. - 22.4.2007	67,1 h (A)	81,05 h	148 h
23.7. - 5.8.2007	73,05 h (A)	100,35 h	173,40 h

Työntekijöiden työhönsidonnaisuus vaikuttaa siis myös käytännössä olevan useimmiten suunnitelman mukainen. Toteutunut työhönsidonnaisuuden määrä verrattuna kaksiviikkoisjakson kalenteritunteihin on noin 50 % tai vähän sen alle.

Varallaolo on sopimukseen perustuva järjestely. Siitä huolimatta työnantajalla on velvollisuus arvioida varallaolon toistuvuuden haitat työntekijän vapaa-ajan käytölle, eikä varallaolo saa muodostua työntekijälle kohtuuttomaksi. Tässä tapauksessa työntekijöille on suunniteltu pitkä työhönsidonnaisuusaika, joka toteutuu myös käytännössä. Varallaoloaikana on 15 minuutin lähtövalmius, joka asettaa rajoitteita tavallisen elämän viettämiselle sen aikana. Molempien kuljettajien on oltava autossa ja auton on lähdettävä liikkeelle matkalle kohteeseen 15 minuutin kuluessa hälytyksestä. Jos toinen työntekijä noutaa työparinsa hälytystehtävälle, lyhenee hänen lähtövalmiusaikansa. Työ on myös luonteeltaan sellaista, että sen aloittamisesta myöhästyminen voi aiheuttaa kohtalokkaita seuraamuksia ihmisten terveydelle ja hengelle. Tämän voidaan katsoa lisäävän sidonnaisuuden rasittavuutta.

Työneuvosto on vuonna 2003 käsitellyt vastaavantyyppistä tapausta (TN 1386-03), jossa oli kysymys varallaolosta N:n Sairaankuljetuksessa. Työneuvosto katsoi, että arvioitaessa varallaoloa

työaikalain 5 §:n 1 momentin viimeisen virkkeen perusteella, on vertailtava yleisesti lausuntopyynnössä tarkoitettujen työntekijöiden työhönsidonnaisuuden määrää työaikalain soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden arvioituun keskimääräiseen yleiseen enimmäissidonnaisuuteen, eikä vertailua siten tehdä työntekijäkohtaisesti. Työneuvosto totesi, että työaikalain 6 §:n 1 momentissa tarkoitettussa työaikamuodossa teoreettinen säännöllinen työaika on noin 1716 tuntia vuodessa. Jaksotyössä säännöllinen työaika on tätä lyhyempi. Jos otetaan huomioon lisä- ja ylityön enimmäismäärät vuodessa, työntekijän vuotuinen työaika voi olla enintään noin 2150 tuntia. Tämän lisäksi työntekijä voi olla sitoutunut työaikalain 5 §:ssä tarkoitettuun varallaoloon. N:n Sairaankuljetuksen työntekijät olivat aktiivisyössä ja varalla keskimäärin 462 tuntia kuukaudessa. Vuositasolla työntekijät olivat olleet sidottuina työhön yhteensä noin 5.195 tuntia, eli noin 60 prosenttia vuoden pituisen jakson kaikista tunneista. Työneuvosto katsoi, että lausuntopyynnössä tarkoitettu varallaolojärjestely haittasi työntekijän vapaa-ajan käyttöä työaikalain 5 §:n 1 momentin viimeisessä virkkeessä tarkoitettulla tavalla kohtuuttomasti.

Nyt käsiteltävässä tapauksessa sairaankuljettajat tekevät samalla tavoin kuin vuoden 2003 N:n Sairaankuljetusta koskeneessa tapauksessa työtä terveyskeskuksessa arkisin ja ovat sen ohella varalla. N:ssä työhönsidonnaisuusaika kokonaisuudessaan oli 60 % kaikesta ajasta, kun se X Oy:n tapauksessa on laskettu olevan vajaa 50 %. N:n Sairaankuljetuksen ja X Oy:n tapauksissa työn ja varallaolon määrä ovat olennaisilta piirteiltään samanlaiset, joskin työhönsidonnaisuudenaste X Oy:ssä on jonkin verran lievempi kuin N:ssä.

Säännöllistä työaika tekevän henkilön työhönsidonnaisuusaika viisipäiväisen työviikon aikana on enintään 40 tuntia ja kahdessa viikossa 80 tuntia. Y:ssä työntekijöille suunnitellaan kahdeksi viikoksi noin 175 tunnin mittainen työhönsidonnaisuusaika. Tämä suunnitelma toteutuu myös usein käytännössä. X Oy:n työntekijöiden työhönsidonnaisuusaika on noin kaksi kertaa niin pitkä kuin viisipäiväistä työviikkoa tekevän henkilön säännöllinen työaika. Suuri osa työhönsidonnaisuudesta muodostuu varallaolosta, joka on säännönmukaisesti pitkään jatkuvaa. Varallaolon aikana työntekijöillä on 15 minuutin lähtövalmius sairaankuljetustehtävään. Näin järjestettynä varallaolo, erityisesti sen luonne ja ajallinen määrä huomioon ottaen, rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia lepoon ja työstä erottuvaan vapaa-ajan viettoon.

Lopputulos

Olosuhteiden kokonaisharkinnan perusteella työneuvosto katsoo, että varallaolon pituus ja toistuvuus X Oy:ssä haittaavat työaikalain 5 §:n 1 momentin viimeisen virkkeen tarkoittamalla tavalla kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Sovellettu lainkohta

Työaikalain (605/1996) 5 §:n 1 momentin viimeinen virke.

Lausunto on yksimielinen ja perustuu puheenjohtaja Saloheimon, jäsenten Kangasperko, Myyri-Partanen, Äimälä, Virtanen, Vartiainen-Hynönen, Koskinen ja Ahonen sekä varajäsen Löfgrenin mielipiteeseen.