

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1459-14

Ratakatu 3, PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

13.10.2014

2/2014

Kotihoitopalvelun työntekijä oli sitoutunut olemaan lauantaina, sunnuntaina ja/tai arkipyhänä tavoitettavissa yhden tunnin ajan, jotta hänet voitiin tarvittaessa kutsua tekemään toisen, äkillisesti sairastuneen työntekijän työvuoro. Tämä työvuoro alkoi kaikissa tapauksissa vasta sen jälkeen, kun työntekijän velvollisuus olla tavoitettavissa oli päättynyt. Työnantaja tulkitsti varallaoloajaksi ja siten myös varallaolokorvaukseen oikeuttavaksi ajaksi vain mainitun yhden tunnin.

Koska työaikalakiin sisältyvässä varallaoloajan määritelmässä on mainittu vain työntekijän tavoitettavuus työhön kutsumista varten, katsottiin, ettei itse työn tarvitse rajoittaa varallaoloajan puitteisiin. Työntekijä voitiin näin ollen määrätä varallaoloaikana esitettävän kutsun perusteella suorittamaan työtä myös sellaisena ajankohtana, jolloin hän ei ollut sitoutunut olemaan varalla.

Lausunnonpyytäjä: Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

Asia: Kunnallisessa kotihoitopalvelussa noudatettavan varallaolojärjestelyn arviointi työaikalain 5 §:n kannalta

Vireille: 14.1.2014

Työnantaja: X:n kaupunki

## Lausuntopyyntö

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, voidaanko X:n kaupungin hyvinvointitoimialan kotihoidossa käytettävää yhden tunnin varallaoloaikaa pitää työaikalain (605/1996) 5 §:n mukaan sallittuna järjestelyinä.

Kotihoidon työntekijöiden työvuoroluetteloon merkitään yksi tunti aamuvarallaoloa lauantaiksi ja sunnuntaiksi sekä arkipyhiksi. Kello 7.00:n ja 8.00:n välille sijoitettavan varallaolon tarkoituksena on varmistaa, että vapaapäivällä olevaan työntekijään saadaan tarvittaessa yhteys työhön kutsumista varten. Mainittuna varallaoloaikana ei teetetä työtä, vaan mahdollinen työvuoro alkaa vasta sen päätyttyä. Työvuoro voi seurata pian varallaoloajan päättymisestä, mutta yhtä hyvin se saattaa alkaa myöhemminkin samana päivänä, kuten esimerkiksi iltavuoro kello 14.00.

Käytännössä työntekijä joutuu varaamaan koko lauantain, sunnuntain tai arkipyhän mahdollisen työvuoron tekemistä varten. Vapaa-ajan käyttöönsä tällaisena päivänä hän voi ryhtyä suunnittelemaan vasta varallaoloajan päätyttyä, jos kutsua työhön ei ole tullut. Vaikka työntekijä joutuu kello 8.00:aan saakka pitämään vapaapäivänsä varattuna työntekoa varten, hänelle ei suoriteta tästä haitasta muuta korvausta kuin yhden tunnin varallaolokorvaus. Sen suuruus on työehtosopimuksen mukaan 30 prosenttia tuntipalkasta.

## Asianosaisen kuuleminen

X:n kaupunki on lausumassaan todennut, että sen hyvinvointitoimialan kotihoidossa käytettävä varallaolojärjestelmä on työaikalain 5 §:n mukainen.

Työnantaja ja työntekijä voivat työaikalain 5 §:n nojalla sopia, että työntekijän on oltava asunnossaan tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Kotihoidon työntekijöiden allekirjoittamassa työsopimuksessa on teksti, jonka mukaan työntekijä sitoutuu varallaoloon tai tekemään lisä-, lauantai-, sunnuntai-, ilta- tai yötyötä työehtosopimuksen mukaisia korvauksia vastaan. Mikäli työ muodostuu ylityöksi, sen tekemiseen tarvitaan työntekijän suostumus. Nämä asiat selvitetään työntekijälle aina ennen työsopimuksen laatimista.

Kotihoidon kaikilla palvelualueilla noudatetaan varallaoloa lauantaisin ja sunnuntaisin sekä arkipyhinä kello 7.00–8.00. Sen taustalla on suunniteltu työvuoro kello 7.30–14.30.

Varallaolojärjestelmä on tarkoitettu akuutisti sairastuneen työntekijän vuoron ns. paikkaamiseen, ja se on välttämätön kotihoidon toiminnan turvaamiseksi niin palveluiden sujuvuuden kuin potilasturvallisuudenkin näkökulmasta.

Työaikalain 5 §:n mukaan varallaoloaikaa ei lueta työaikaan, eikä varallaoloajan pituus tai varallaolon toistuvuus saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Käytännössä esimerkiksi yksittäiselle sairaanhoitajalle osuu viikonlopun varallaolovuoro yhdestä kahteen kertaa

vuodessa. Järjestelmä ei tuota työntekijälle kohtuutonta haittaa, koska varallaoloaika on lyhyt ja varallaolo toistuu yksittäisen työntekijän kohdalla vain harvoin. Työntekijä myös saa jo heti aamulla tietää, joutuuko hän kyseisenä päivänä töihin. Varallaolon yhdeltä tunnilta maksetaan työehtosopimuksen mukainen varallaolokorvaus. X:n kaupunki on lausumassaan todennut, että sen hyvinvointitoimialan kotihoidossa käytettävä varallaolojärjestelmä on työaikalain 5 §:n mukainen.

Työnantaja ja työntekijä voivat työaikalain 5 §:n nojalla sopia, että työntekijän on oltava asunnossaan tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Kotihoidon työntekijöiden allekirjoittamassa työsopimuksessa on teksti, jonka mukaan työntekijä sitoutuu varallaoloon tai tekemään lisä-, lauantai-, sunnuntai-, ilta- tai yötyötä työehtosopimuksen mukaisia korvauksia vastaan. Mikäli työ muodostuu ylityöksi, sen tekemiseen tarvitaan työntekijän suostumus. Nämä asiat selvitetään työntekijälle aina ennen työsopimuksen laatimista.

Kotihoidon kaikilla palvelualueilla noudatetaan varallaoloa lauantaisin ja sunnuntaisin sekä arkipyhinä kello 7.00–8.00. Sen taustalla on suunniteltu työvuoro kello 7.30–14.30. Varallaolojärjestelmä on tarkoitettu akuutisti sairastuneen työntekijän vuoron ns. paikkaamiseen, ja se on välttämätön kotihoidon toiminnan turvaamiseksi niin palveluiden sujuvuuden kuin potilasturvallisuudenkin näkökulmasta.

Työaikalain 5 §:n mukaan varallaoloaika ei lueta työaikaan, eikä varallaoloajan pituus tai varallaolon toistuvuus saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Käytännössä esimerkiksi yksittäiselle sairaanhoitajalle osuu viikonlopun varallaolovuoro yhdestä kahteen kertaa vuodessa. Järjestelmä ei tuota työntekijälle kohtuutonta haittaa, koska varallaoloaika on lyhyt ja varallaolo toistuu yksittäisen työntekijän kohdalla vain harvoin. Työntekijä myös saa jo heti aamulla tietää, joutuuko hän kyseisenä päivänä töihin. Varallaolon yhdeltä tunnilta maksetaan työehtosopimuksen mukainen varallaolokorvaus.

## Lisäselvitys

Työneuvosto on pyytänyt asianosaisia täsmentämään, voiko varallaoloaikana kutsun saanut työntekijä kieltäytyä työnantajan hänelle esittämästä työvuorosta ja edellytetäänkö kieltäytymiseltä esimerkiksi työaikalain 18 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua henkilökohtaista syytä. Sekä Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry että X:n kaupunki ovat ilmoittaneet, ettei työvuorosta voi kieltäytyä. X:n kaupungin antamassa selvityksessä on lisäksi todettu, että kotihoidossa käytetään ns. toivelistoja, joihin työntekijöillä on mahdollisuus merkitä itselleen sopivat työ- ja varallaoloviikonloput sekä haluamansa vapaat. Työnantaja noudattaa näitä toiveita mahdollisuuksien mukaan.

## TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Työneuvoston toimivalta on työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 §:ssä rajattu työaikalain (605/1996) soveltamiseen ja tulkintaan. Lausunnossa ei siksi voida ottaa huomioon asiaan mahdollisesti vaikuttavia, työaikalain säännöksistä poikkeavia työehtosopimuksen määräyksiä. Niiden tulkinta kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.

Lausuntopyynnössä kuvatussa järjestelyssä työntekijä on sitoutunut olemaan lauantaina, sunnuntaina ja/tai arkipyhänä tavoitettavissa yhden tunnin ajan, jotta hänet voidaan tarvittaessa kutsua tekemään samalle päivälle sijoittuva, alun perin toiselle työntekijälle merkitty työvuoro. Järjestely perustuu työsuopimuksen määräykseen ja sen tarkoituksena on varmistaa sijaisen saaminen äkillisesti sairastuneelle työntekijälle. Niin sopimusperusteisuuden kuin tarkoituksensakin puolesta kysymyksessä on epäilyksettä työaikalain 5 §:ssä säännelty varallaolo.

Varallaoloajan määrittely sitä vastoin näyttää lausuntopyynnön mukaan tavanomaisesta poikkeavalta. Varallaoloksi sovitaan yleensä koko se aika, jonka kuluessa työntekijän työsuoritusta saatetaan tarvita. Jos tarve työsuoritukseen ilmenee ja työntekijä kutsutaan työhön, varallaoloaika muuttuu työajaksi. Työajaksi muuttuneilta tunneilta työntekijä saa tällöin tavanomaisen palkkansa ja muulta varallaoloajalta sovitun varallaolokorvauksen. Jos työkutsua ei tule, työntekijä saa kuitenkin sovitun varallaolokorvauksen kaikilta varallaoloajaksi määritellyiltä tunneilta.

Nyt tarkasteltavassa järjestelyssä varallaoloaika ja oikeus varallaolokorvaukseen on rajattu siihen yhteen tuntiin, jolloin työntekijän tulee olla tavoitettavissa työhön kutsumista varten. Mahdollinen työsuoritus alkaa tämän varallaoloajan päätyttyä; joissakin tapauksissa pian sen jälkeen, toisissa taas vasta usean tunnin kuluttua. Mikäli työntekijää ei kutsuta työhön, hän on oikeutettu vain yhdeltä tunnilta maksettavaan varallaolokorvaukseen.

Lausuntopyynnön tiedustelu siitä, voidaanko tällaista yhden tunnin varallaoloaikaa pitää työaikalain 5 §:n mukaan sallittuna järjestelynä, on työneuvoston mielestä yleistettävissä seuraavaksi, varallaolon perusteella teetettävän työn ja varallaoloajan keskinäistä suhdetta koskevaksi kysymykseksi: Voidaanko työntekijä määrätä varallaoloaikana annettavalla kutsulla suorittamaan työtä sellaisenakin ajankohtana, jolloin hän ei ole sitoutunut olemaan varalla? Jos vastaus kysymykseen on myöntävä, on myös lausuntopyynnössä tarkoitettua varallaoloajan rajaamista yhteen tuntiin pidettävä työaikalain 5 §:n kannalta sallittuna. Kieltävästä vastauksesta taas seuraa, että varallaoloajaksi ja varallaolokorvaukseen oikeuttavaksi tulee mainitun yhden tunnin lisäksi lukea myös se aika, jonka kuluessa työntekijä saattaa joutua suorittamaan työtä.

Lakitekstiin otetussa varallaoloajan määritelmässä näyttää kiinnitetyn huomiota vain työhön kutsumiseen ja sen edellytyksenä olevaan työntekijän tavoitettavuuteen. Työaikalain 5 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat tehdä sopimuksen, jonka perusteella ”työntekijän on oltava asunnossaan tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön”. Määritelmää ei ole täydennetty myöskään säännöksen perusteluissa

(HE 34/1996) muutoin kuin toteamalla, että varallaolossa ”(k)yse on eräänlaisesta hälytysvalmiudesta” (s. 41). Tämä huomautus sisältyi jo työaikalainsäädäntökomitean mietintöön (Km. 1993:2), jossa ehdotettiin varallaoloajasta käytettäväksi nimitystä ”valmiusaika”, koska se ”kuvaa paremmin – – itse toiminnan luonnetta” (s. 80). Aiemman työaikalainsäädännön määritelmät varallaoloajasta eivät nyt tarkasteltavin osin poikenneet voimassa olevasta työaikalasta. Niiden niukoissa perusteluissa taas keskityttiin lähinnä työajan ja varallaoloajan väliseen rajanvetoon sekä varallaolon korvattavuuteen (ks. esim. HE 23/1946, s. 5 ja työväenasiainvaliokunnan mietintö 19/1946, s. 2 ja 5).

Käytännössä varallaolosta sovitaan yleensä sellaisia tapauksia varten, joissa tarve työsuoritukseen voi ilmetä ennakoimattomasti milloin tahansa varallaoloajaksi määritellyn jakson kuluessa ja joissa työhön on ryhdyttävä pian sen tarpeen ilmenemisen jälkeen. Tällöin on myös luontevaa puhua koko varallaoloajan kestävästä ”hälytysvalmiudesta”. Sen paremmin voimassa olevasta kuin aiemmasta työaikalainsäädännöstä ei kuitenkaan näytä seuraavan estettä varallaolon käyttämiselle myös silloin, kun tieto työsuorituksen tarpeesta saadaan ehkä huomattavastikin ennen itse työn suoritusajankohtaa.

Koska varallaoloajan määritelmässä on mainittu vain työntekijän tavoitettavuus työhön kutsumista varten, ei työaikalain 5 §:stä voida työneuvoston mielestä johtaa sellaista vaatimusta, että varallaoloaikana tulleeeseen kutsuun perustuva työ olisi myös suoritettava varallaoloajan puitteissa. Puitteet itse asiassa ylittyvät helposti aina silloin, kun työkutsu esitetään vasta varallaoloajan lopulla. Jos työsuoritusta on tarpeen jatkaa, ei työntekijä saa sitä keskeyttää, vaikka alun perin sovittu varallaoloaika ennättäisikin päättyä. Työkohteeseen siirtymiseen kuluvan ajan vuoksi on myös mahdollista, että varallaoloajan lopulla tulleeeseen kutsuun perustuva työsuoritus alkaa vasta varallaoloajan päättymisen jälkeen.

Mainituista syistä työneuvostolla ei ole perusteita edellyttää työsuorituksen ja varallaoloajan päällekkäisyyttä, joten kutsusta seuraava työ voidaan suorittaa kokonaan tai osaksi myös varallaoloajan jälkeen. Varallaoloajaksi on kuitenkin aina luettava vähintään se jakso, jonka aikana työntekijän tulee olla työnantajan tavoitettavissa. Lausuntopyyntöissä kuvattua yhden tunnin varallaoloaikaa voidaan näin ollen pitää työaikalain mukaisena, mikäli työntekijän velvollisuus olla tavoitettavissa rajoittuu vain tähän yhteen tuntiin.

Työntekijä on sidottu varallaolosta tekemäänsä sopimukseen riippumatta siitä, suoritetaanko työ varallaoloajan puitteissa vai ei. Jos työ kuitenkin aloitetaan varallaoloajan ulkopuolella, on kysymyksessä samalla työvuoroluettelon muuttaminen, mikä työaikalain 35 §:n 2 momentin mukaan edellyttää joko työntekijän suostumusta tai töiden järjestelyihin liittyvää painavaa syytä.

## Sovelletut lainkohdat

Työaikalain (605/1996) 5 §.

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 §.

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Pärnäsen, jäsenten Douglas, Leppänen, Meklin, Myyri-Partanen, Niittylä ja Romo sekä varajäsen Koivun mielipiteeseen.