

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1490-22

PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

30.5.2022

3/2022

Vuorokausilevon tilapäisen lyhentämisen yleisten edellytysten täyttyminen (työn järjestelyt ja toiminnan luonne) on arvioitava aina tapauskohtaisesti. Vuorokausilevon lyhentämisen tarpeen on synnyttävä yleensä ajallisesti niin, että muutosta ei ole mahdollista ottaa huomioon työvuorosuunnittelussa. Lausuntopyyntöissä kysytyt työntekijöiden pitkät sairauslomat, työnantajan järjestämä koulutus ja vuosilomat voivat synnyttää yhdessä muiden seikkojen kanssa tarpeen lyhentää yhden tai useamman työntekijän vuorokausilepoa. Mikään mainituista syistä ei kuitenkaan yksinään täytä työaikalaisissa säädettyjä lyhentämisen edellytyksiä.

Lyhentäminen voi olla mahdollista yleisten edellytysten täytyessä työssä, joka on välttämätön toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi. Tällöin vuorokausilepoa on lyhennettävä, jotta toiminnan jatkuvuus ei vaarannu. Vaarantuminen voi liittyä muun ohessa suoritettavan työn prosessiin tai asiakkaiden turvallisuuteen, kuten potilasturvallisuuteen.

Lausunnonpyytäjä: STTK ry

Asia: Työaikalain (872/2019) vuorokausilepoa koskevan 25 §:n 3 momentin tulkinta

Vireille: 10.3.2022

Lausuntopyyntö

STTK ry on pyytänyt työneuvostolta yleistä lausuntoa työaikalain (872/2019) 25 §:n 3 momentin tulkinnasta. Lausuntoa pyydetään siitä, mahdollistavatko ei-äkilliset ja ennalta tiedossa olevat tilanteet vuorokausilevon tilapäisen lyhentämisen ja täyttävätkö ne työaikalain 25 §:n 3 momentissa olevan luettelon 7 kohdassa tarkoitettut edellytykset. STTK ry on vielä tarkentanut lausuntopyyntönsä kohdetta seuraavasti: onko työaikalain 25 §:n 3 momenttia tulkittava siten, että lepoajan lyhentäminen viiteen tuntiin olisi sallittua seuraavissa tilanteissa, joissa kyse ei ole äkillisestä tai ennalta-arvaamattomasta tilanteesta: 1. pitkät sairauslomat, 2. työnantajan järjestämät koulutukset ja 3. vuosilomat?

Lausuntopyyntönsä yhteydessä on esitetty taustana seuraavaa. Työaikadirektiivin (2003/88/EY) 3 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään 11 tunnin yhtäjaksoisen lepoajan jokaista 24 tunnin jaksoa kohden. Työaikadirektiivin 17 artiklassa on säädetty jäsenvaltion mahdollisuudesta säätää poikkeuksista 3 artiklan yleissäännökseen. Voimassa olevan työaikalain 25 §:n 1 momentin pääsäännön mukaan työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Säännöksen 3 momentin mukaan työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä työntekijän lepoaika saadaan lyhentää viiteen tuntiin enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan:

- 1) jos kyse on 6 §:n mukaisesta vuorotyöstä ja työntekijä vaihtaa työvuoroa,
- 2) jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa,
- 3) jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan,
- 4) kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi,
- 5) tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä,
- 6) turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi tai
- 7) työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Hallituksen esityksen (HE 158/2018 vp, s. 106–108) mukaan työaikalain 25 §:n 3 momentissa tarkoitettu vuorokausilevon lyhentäminen tulee kysymykseen vain silloin, kun työn järjestelyt tai toiminnan luonne niin edellyttävät. Lyhentäminen on sallittua enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan. Vähintään viiden tunnin pituinen vuorokausilepo on annettava

yhdenjaksoisena. Lisäksi esityksessä todetaan, että momentin seitsemänkohtaisessa luettelossa on mainittuina ne tilanteet, joissa vuorokausilevon lyhentäminen on ylipäänsä mahdollista edellä todettujen yleisten edellytysten täytyessä.

Työaikalain 25 §:n 3 momentti on poikkeussäännös, jonka perusteella pääsäännön mukaista vuorokausilepoa voidaan lyhentää tilapäisesti. Lyhentäminen edellyttää ensinnäkin työn järjestelyihin tai toiminnan luonteeseen liittyvää perustetta. Sen lisäksi on oltava kysymys jostakin säännöksen seitsemänkohtaisessa luettelossa mainitusta työstä tai tilanteesta.

Vuorokausilevosta ja siihen liittyvistä poikkeuksista säädettiin myös vuoden 1996 työaikalain (605/1996) 29 §:ssä. Sen 2 -3 momentit kuuluivat seuraavasti: ”Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä voidaan siitä, mitä 1 momentissa säädetään, poiketa tilapäisesti, enintään kuitenkin kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan:

- 1) kun työntekijän työvuoro muuttuu 27 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla;
- 2) jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa;
- 3) jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan;
- 4) kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi;
- 5) tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä;
- 6) turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi; tai
- 7) työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Jos vuorokausilepoa on lyhennetty 2 momentissa säädetyllä perusteella, lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.”

Vuoden 1996 työaikalain esitöissä (HE 34/1996 vp, s. 61) on todettu, että oikeus poiketa vuorokausilevon antamista koskevasta yleissäännöksestä edellyttää, että työn järjestelyyn liittyvistä ennakoimattomista ja poikkeuksellisista syistä työntekijälle ei voida antaa yleissäännöksen mukaista 11 tai yhdeksän tunnin pituista vuorokausilepoa. Lisäksi hallituksen esityksessä mukaan vuorokausilevon lyhentämiseltä edellytetään painavia perusteita.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

Lausuntopyynnön kohde

Työaikalain (872/2019) 25 §:ssä säädetään vuorokausilevosta. Sen 1 momentin mukaan työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Sovelletaessa liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa vuorokausilepo saadaan työntekijän aloitteesta lyhentää seitsemään tuntiin. Säännöksen 3 momentin mukaan työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä työntekijän lepoaika saadaan lyhentää viiteen tuntiin enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan:

- 1) jos kyse on 6 §:n mukaisesta vuorotyöstä ja työntekijä vaihtaa työvuoroa,
- 2) jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa,
- 3) jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan,
- 4) kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi,
- 5) tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä,
- 6) turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi tai
- 7) työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

STTK ry on pyytänyt työneuvostoa lausumaan siitä, edellyttääkö työaikalain 25 §:n 3 momentissa tarkoitettu työn järjestelyistä ja toiminnan luonteesta aiheutuva tarve äkillisyyttä tai ennalta-arvaamattomuutta. Toisin sanoen, voidaanko vuorokausilepoa lyhentää työaikalain 25 §:n 3 momentin perusteella pitkien sairauslomien, työnantajan järjestämän koulutuksen ja vuosilomien perusteella tilanteissa, joihin ei liity äkillisyyttä tai ennalta-arvaamattomuutta. Edelleen työneuvostoa on pyydetty vastaamaan siihen, voivatko ei-äkilliset ja ennalta tiedossa olevat seikat täyttää työaikalain 25 §:n 3 momentissa olevan luettelon 7 kohdassa tarkoitettut edellytykset (välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi).

STTK ry on ilmoittanut lausuntopyynnön olevan yleinen, joten asiassa ei ole kuultavia asianosaisia.

Vuorokausilevon lyhentämisen edellytykset

Voimassa olevan työaikalain 25 §:n 3 momentissa säädetään samalla tavoin kuin vuoden 1996 työaikalain (605/1996) 29 §:n 2 momentissa siitä, että vuorokausilepoa voidaan lyhentää tilapäisesti ”työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä”. Vuoden 1996 työaikalaisissa oli myös voimassa olevaa työaikalakia vastaavasti seitsemänkohtainen luettelo töistä ja tilanteista, joissa lyhentäminen voi tulla kyseeseen yleisten edellytysten (työn järjestelyt ja toiminnan luonne) täyttyessä. Luettelon 7 kohdan mukaan lyhentäminen oli mahdollista ”työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi”.

Vuorokausilevon tilapäistä lyhentämistä koskeva säännös on pysynyt voimassa olevassa työaikalaisissa muuttumattomana vuoden 1996 työaikalakiin verrattuna. Säännösten perustelut eroavat kuitenkin jonkin verran toisistaan. Vuoden 1996 työaikalakia koskevan hallituksen esityksen mukaan oikeus poiketa vuorokausilevon antamista koskevasta yleissäännöksestä edellytti, että työn järjestelyyn liittyvistä ennakoimattomista ja poikkeuksellisista syistä työntekijälle ei voida antaa yleissäännöksen mukaista 11 tai yhdeksän tunnin vuorokausilepoa. Koska kysymyksessä oli poikkeussääntö, oli vuorokausilevon lyhentämisen todettu edellyttävän painavia perusteita. Lisäksi hallituksen esityksen mukaan momentissa tarkoitettua vuorokausilevon lyhentämisoikeutta rajoittivat siinä säädettyjen edellytysten lisäksi työtuntijärjestelmän laatimisvelvollisuutta koskevat säännökset sekä ylityön ja lisätyön teettämiseen tarvittava työntekijän suostumus (HE 34/1996 vp, s. 61). Edellä selvitetyn kaltaista mainintaa ennakoimattomuuden tai poikkeuksellisuuden vaatimuksesta ei ole voimassa olevan työaikalain perusteluissa (HE 158/2018 vp, s. 105–106).

Edelleen vuoden 1996 työaikalain esitöissä todettiin, että tarve työntekijän vuorokausilevon lyhentämiseen voi ilmetä hyvinkin äkillisesti yllättävien ja ennalta arvaamattomien tilanteiden seurauksena. Jos tällaiset syyt edellyttivät työntekijän jatkavan työtään välittömästi hänen oman työvuoronsa päättymisen jälkeen, vuorokausilevon lyhentäminen pelkästään työvuoroluetteloa muuttamalla ei ollut esitöiden mukaan mahdollista. Näissä tilanteissa vuorokautisen lepoajan lyhentämiseen johtavan yli- tai lisätyön teettämiseen tarvittiin työntekijän suostumus (HE 34/1996 vp, s. 62). Edellä selostettuja mainintoja ei ole voimassa olevan työaikalain perusteluissa (HE 158/2018 vp, s. 105–106).

Luettelon 7 kohtaa kuvattiin vuoden 1996 työaikalain perusteluissa. Niiden mukaan työ, joka oli välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi, tarkoitti esimerkiksi tilanteita, joissa keskeytymättömäksi kolmivuorotyöksi järjestetyssä prosessiteollisuudessa jo oman työvuoronsa tehnyt työntekijä joutui jatkamaan työntekoa toisen työntekijän sairastumisen vuoksi. Vastaavanlaista järjestelyä saattoi edellyttää myös potilasturvallisuudesta huolehtiminen (HE 34/1996 vp, s. 62). Sen sijaan voimassa olevan työaikalain perusteluissa (HE 158/2018 vp, s. 107) todetaan luettelon 7 kohdasta vain seuraavaa: ”Niin ikään 7 kohdan mukaan työssä, joka on

välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi, vuorokausilevon lyhentäminen viiteen tuntiin olisi sallittua lyhentämiselle säädettyjen yleisten edellytysten täytyessä.”

Vuorokausilepoa voidaan siis lyhentää tilapäisesti yhä samoin perusteilla kuin vuoden 1996 työaikalain aikana eli työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä. Voimassa olevan työaikalain perusteluissa ei ole millään tavoin tuotu esille, että työaikalain 25 §:n 3 momentissa säädettyjä edellytyksiä olisi ollut tarkoitus muuttaa. Mitään muutosta ei ole myöskään tuotu esille liittyen säännöksessä olevan luettelon 7 kohtaan.

Työneuvoston käsityksen mukaan vuorokausilevon lyhentämisen yleisenä edellytyksenä olevat työn järjestelyt ja toiminnan luonne tarkoittavat sitä, että työntekijän työajan muutos ja siitä johtuva vuorokausilevon lyhentämisen tarve syntyvät yleensä ajallisesti niin, että muutosta ei ole mahdollista ottaa huomioon työvuorosuunnittelussa. Muutoksen taustalla voi olla erilaisia syitä eikä niitä voida etukäteen yksityiskohtaisesti määritellä. Vuorokausilevon lyhentämisen edellytysten täytyminen on arvioitava aina tapauskohtaisesti. Näin ollen STTK ry:n lausuntopyynnössä esille ottamiin tilanteisiin (pitkät sairauslomat, työnantajan järjestämä koulutus ja vuosilomat), voi liittyä sellaisia tosiseikkoja, jotka johtavat yksittäisen tai useamman työntekijän vuorokausilevon lyhentämisen tarpeeseen. Mitkään mainituista tilanteista ei kuitenkaan pelkästään voi täyttää työaikalain 25 §:n 3 momentissa säädettyjä edellytyksiä.

Siltä osin kuin on kysymys työaikalain 25 §:n 3 momentin 7 kohdan tulkinnasta, työneuvosto viittaa vuoden 1996 työaikalain perusteluihin. Niissä todetulla tavalla 7 kohdassa on kysymys työstä, jota on välttämätöntä jatkaa, jotta toiminnan jatkuvuus ei vaarannu. Vaarantuminen voi liittyä muun ohessa suoritettavan työn prosessiin tai asiakkaiden turvallisuuteen (esim. potilasturvallisuus).

Sovellettu lainkohta

Työaikalain (872/2019) 25 §:n 3 momentti.

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Ahtelan ja jäsenten Douglas, Hjelt, Kannisto, Kiiski, Nyyssölä ja Salonen sekä varajäsenten Pohjola ja Virtanen mielipiteeseen.