

Työneuvoston lausunto TN 1375-01 (10/2000 ja 24/2000)

Työneuvoston lausunto **työaikalaissa säädetyn päivittäisen lepoajan lukemisesta työaikaan**. Annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n pyynnöstä 15 päivänä helmikuuta 2001.

Lausuntopyyntö

SAK ry on 21.6.2000 pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, voidaanko Otavan Saha Oy:n tehtaalla sovellettavaa päivittäisen työajan järjestelyä pitää työaikalain mukaisena. SAK ry on pyytänyt 21.12.2000 samasta asiasta työneuvoston lausuntoa uudella lausuntopyynnöllä.

Lausuntopyynnöissä todetaan, että Otavan Saha Oy:n tehtaalla päivittäinen työaika on järjestetty kaksivuorotyössä seuraavasti:

aamuvuoro	tauot	työjakson/taun pituus
työ alkaa klo 6.00		190 min.
	klo 9.10 - 9.40	30 min.
		180 min.
	klo 12.40 - 13.10	30 min.
		90 min.
työ loppuu klo 14.40		työaika yhteensä 460 min.
iltavuoro		
työ alkaa klo 14.40		100 min.
	klo 16.20 - 16.50	30 min.
		180 min.
	klo 19.50 - 20.20	30 min.
		180 min.
työ loppuu klo 23.20		työaika yhteensä 460 min.

Työaikajärjestelmä koskee tukkilajittelua, sahaamoa, rimoittamoa ja tasaamoa. Järjestelmään on siirrytty 6.4.1998 alkaen työnantajan yksipuolisella päätöksellä ja järjestelmä on edelleen voimassa. Aikaisemman järjestelmän mukaan puolen tunnin tauon lisäksi oli järjestetty kaksi kymmenen minuutin palkallista taukoa, joiden aikana työntekijät eivät saaneet ilman työnantajan lupaa poistua työpaikalta. Aikaisemmassa järjestelmässä sahaamossa, tasaamalla ja tarhalla oli kaksi 10 minuutin pituista kahvitaukoa ja yksi 30 minuutin pituinen ruokatauko. Työnantaja muutti järjestelmän sen vuoksi, että työsuojelupiiri kiinnitti huomiota päivittäisen työajan järjestämiseen tehtaalla.

Tällä hetkellä päivittäiset lepoajat on järjestetty niin, että kummankin työvuoron aikana on kaksi puolen tunnin pituista taukoa. Työnantaja on ilmoittanut, että työntekijät voivat poistua taukojen aikana työpaikalta. Toisen tauon osalta työnantaja maksaa työehtosopimuksen mukaisesti palkan kahdeltakymmeneltä minuutilta.

SAK ry toteaa, että mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen 6 §:n mukaan työaikaan sovelletaan työaikalain säännöksiä, ellei sopimuksessa toisin määrätä. Säännöllinen työaika keskeytyvässä yksi- ja kaksivuorotyössä on kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja enintään kuuden viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa. Yksi-

ja kaksivuorotyössä ruokailutauko on 0,5-1 tuntia, jota ei lueta työaikaan. Aloilla, joilla ei luonnostaan synny taukoja, on kummankin työjakson aikana yksi kymmenen minuutin tauko, joka luetaan työaikaan. Sahoilla työajat voidaan työehtosopimuksen erillisen määräyksen mukaan järjestää esimerkiksi seuraavasti: klo 06.00-8.40, 09.10-11.40, 12.00-14.30 ja 15.00-17.40, 18.10-20.40, 21.00-23.30. Ensimmäisen ja toisen työjakson välissä oleva 30 minuutin tauko on ruokailutauko, jota ei lueta työaikaan. Toisen ja kolmannen työjakson välissä oleva 20 minuutin tauko luetaan työaikaan. Tauot voidaan jakaa toisinkin edellyttäen, että tehollinen työaika on aina 7 tuntia 40 minuuttia. Paikallisesti voidaan sopia ruokailutauon pituudeksi vähintään 20 minuuttia, jota ei lueta työaikaan. Taukoajkoja muutettaessa on aina todettava, milloin pidetään työaikaan kuuluva 20 minuutin pituinen tauko, jonka aikana työntekijällä ei ole oikeutta poistua työpaikalta. Muita taukoja ei lueta työaikaan. Sahoilla työaika voidaan jakaa myös kahteen tai neljään työrupeamaan.

Otavan Saha Oy:ssä työaika muutettiin 6.4.1998 siten, että päivittäinen kokonaistyöaika eli kahdeksan tuntia ylittyy 10 minuuttia, josta ajasta työnantaja ei maksa palkkaa.

SAK ry pyytää työneuvoston lausuntoa ensinnäkin siitä, voidaanko Otavan Saha Oy:n tehtaalla sovellettavaa päivittäisen työajan järjestelyä pitää työaikalain mukaisena. SAK ry on 21.12.2000 päivätyssä lausuntopyynnössään todennut pyytävänsä työneuvoston lausuntoa siitä,

1. onko työaikalain mukaan mahdollista ylittää kahdeksan tunnin työaika palkkaa maksamatta venyttämällä kahvitaukojen pituutta yli 20 minuutin?,
2. voiko työaikalain mukaan työhön sidonnaisuutta pidentää määräämällä esimerkiksi taukojen pituuden puoleksi tunniksi lukematta pidennystä työaikaan?,
3. onko työaikalain mukaan mahdollista määrätä ruokatauon lisäksi yksi tai useampi tauko niin, että kahvitaukoa pidennetään ja annetaan mahdollisuus poistua työpaikalta lukematta yli 10 minuutin aikaa tauosta työajaksi? ja
4. onko työaikalain mukaista se, että työntekijöiden annetaan poistua 30 minuutiksi tehdasalueen ulkopuolelle, vaikka he eivät tosiasiallisesti ehdi käymään omilla asioillaan. Lähin peruspalvelut käsittävä taajama-alue on kolmen kilometrin päässä ja työntekijöille osoitettu autojen pysäköintialue on noin viiden minuutin pituisen kävelymatkan päässä.

Tehdas sijaitsee niin syrjässä, että työntekijät eivät käytännössä voi siis poistua työpaikalta esteettömästi menettämättä olennaista osaa heille tarkoitettusta lepoajasta. Tehdasalue on niin laaja, että käytännössä vähintään puolet lepoajasta kuluisi matkustamiseen. Työntekijöiden on siten käytännössä vietettävä kumpikin lepoaika tehtaalla. Tämä johtaa siihen, että työntekijät ovat päivittäin työhön sidottuja kahdeksan tuntia kymmenen minuuttia.

Lausuntopyyntöjen liitteenä oleva selvitys

Lausuntopyyntöjen liitteenä on Mikkelin työsuojelupiirin 7.1.1999 antama lausunto.

Lausunnossa todetaan, että mikäli valtakunnallisessa työehtosopimuksessa ei ole toisin sovittu työaika koskevasta määritelmästä, ei Otavan Saha Oy:n nykyinen käytäntö kahvitauon osalta – siltä osin kuin siitä ei makseta palkkaa – ole lainmukainen.

Lausuntopyynnön liitteenä on myös muun muassa Otavan Saha Oy:n tiedote, jossa se viitaten Mikkelin työsuojelupiirin lausuntoon, toteaa, että tehdasalueelta saa poistua taukojen aikana ilman esimiehen lupaa.

Asianosaisen kuuleminen

Otavan Saha Oy on selvityksessään todennut, että Otavan Saha Oy:ssä työaika haluttiin muuttaa samanlaiseksi kuin emoyhtiössä. Asiasta pyrittiin käymään lakien ja työehtosopimuksen mukaiset neuvottelut. Muutoksella pyrittiin saamaan lisää korjausaikaa laitteistoille, jotta seisokkiprosentti saataisiin putoamaan 20-27 % kuukauden keskiarvosta alemmaksi. Selvityksessä yhtiö toteaa, että seisokkiprosentin putoaminen lisää tuottavuutta ja samalla kasvattaa myös työntekijöiden ansioita.

Otavan Saha Oy:n selvityksessä todetaan, että yhtiö on menetellyt asiaa käsitellessään työaikalain mukaisesti ja toteaa, ettei se ymmärrä, miksi asiaa on käsiteltävä vielä työneuvostossa. Kyseinen työaika on käytössä muillakin tehdaslaitoksilla, joten asialla on vaikutusta myös muiden tehtaiden toimintaan. Yhtiön selvityksessä todetaan, ettei yhtiö ymmärrä, onko tehtaan sijainnilla vaikutusta taukojen pituuteen tai ajankohtaan. Tärkeämpänä yhtiö ilmoittaa pitävänsä mahdollisuutta pieneen virkistäytymiseen ja ruokailuun taukojen aikana. Jos ruokailutaukoa halutaan pidentää, jotta olisi mahdollisuus käydä tehdasalueen ulkopuolella, on yhtiö valmis neuvottelemaan asiasta.

Työneuvosto on varannut Otavan Saha Oy:lle tilaisuuden tulla kuulluksi myös 21.12.2000 päivätystä lausuntopyynnöstä. Otavan Saha Oy ei ole toimittanut työneuvostolle selvitystään.

Muu selvitys

Työneuvoston sihteeri on puhelimitse tiedustellut Otavan Saha Oy:tä työpaikan olosuhteita. Tässä yhteydessä on tullut esille, että eri työpisteiden lähellä on taukotiloja, joissa on muun muassa juoma-automaatteja. Halutessaan työntekijät saavat työpaikalle tilattua myös ruokaa. Kellokortteja ei yhtiössä ole käytössä. Tehtaalta on noin 3 km Otavan keskustaan, jossa lähimmät palvelut.

Edellä esitetyn perusteella työneuvosto esittää lausuntonaan seuraavaa.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1. Lausuntopyyntöjen yhdistäminen

SAK ry on toimittanut työneuvostoon eri aikoina kaksi lausuntopyyntöä, jotka molemmat koskevat taukokäytännön työaikalain mukaisuutta Otavan Saha Oy:ssä. Työneuvosto on ollut asiasta yhteydessä SAK ry:een. SAK ry on pyytänyt, että lausuntopyyntöjä käsiteltäisiin yhdessä.

Työneuvosto on yhdistänyt lausuntopyyntöjen 10/2000 ja 24/2000 käsittelyn.

2. Työneuvoston toimivalta ja lausunnon kohde

Työneuvosto voi työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (606/1946, 855/1996) 9 §:n mukaan antaa lausuntoja erikseen säädettyjen työntekijöiden suojelua koskevien lakien soveltamisesta ja tulkinnasta. Asiassa esitetystä selvityksestä käy ilmi, että lausuntopyynnön kohteena olevien kysymysten vastauksiin voivat vaikuttaa myös työehtosopimuksen määräykset. Työehtosopimusmääräysten tulkinta kuuluu työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan.

Työneuvosto voi siten antaa lausuntonsa vain työaikalain säännösten soveltamisesta.

SAK ry on pyytänyt työneuvoston lausuntoa Otavan Saha Oy:ssä noudatettavasta työaikajärjestelystä. Työaikalain 4 §:n säännöksistä voidaan sopia toisin työaikalain 40 §:ssä tarkoitettulla työehtosopimuksella. Koska lausuntopyynnössä esitettyyn neljänteenkin kysymykseen annettavaan vastaukseen voi vaikuttaa mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen tulkinta, työneuvosto esittää vain yleisluonteisena lausuntonaan työaikalain 4 §:n 2 momentin säännöksestä seuraavan.

3. Työajan käsite

Työaikalain 4 §:n 1 momentin mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Säännöksen 2 momentin mukaan työaikalain 28 §:ssä tarkoitettuja tai sopimukseen perustuvia muita lepoaikoja ei lueta työaikaan, ”jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta.”

Työaikalain 4 §:n 2 momentin mukaan päivittäisten lepoaikojen lukeminen työaikaan riippuu siitä, saako työntekijä poistua lepoajan aikana esteettömästi työpaikalta vai ei. Työaikalain mukaan päivittäisen lepoajan lukeminen työajaksi ratkaistaan edellä esitetyllä tavalla riippumatta siitä, onko kyse työaikalain 28 §:ssä säädetyistä lepoajasta (nk. ruokatauosta) vai muusta päivittäisestä lepoajasta (nk. kahvitauosta). Työaikalain 40 §:n 1 momentin mukaan voidaan valtakunnallisella työ- tai virkaehtosopimuksella poiketa työaikalain 4 §:n säännöksistä myös lain tasoa heikentäen.

Työaikalain 4 §:n 2 momentin mukaan päivittäisen lepoajan lukeminen työaikaan riippuu siis työntekijän oikeudesta esteettömästi poistua sen aikana työpaikalta. Hallituksen esityksessä

työaikalain (HE 34/1996, s. 40) on perusteltu tätä lainkohtaa toteamalla, että ”(t)yöntekijällä on oltava sekä oikeus että työpaikan olosuhteet huomioon ottaen tosiasiallinen mahdollisuus poistua lepoaikanaan työpaikaltaan sekä viettää olennainen osa lepoajastaan työpaikan ulkopuolelle.” Voimassa oleva työaikalain säännös on sisällöltään vuoden 1946 työaikalain vastaavan säännöksen kaltainen. Työneuvosto on antanut muutaman lausunnon viimeksi mainitussa laissa tarkoitettujen lepoaikojen lukemista työaikaan. Tämä työneuvoston käytäntö muodostuu yksittäisistä, toisistaan poikkeavista tapauksista annetuista lausunnoista. Työneuvosto on muun muassa lausunnossaan TN 1121-82 katsonut, että linja-autonkuljettajien ja autoemäntien linja-autossa viettämä tauko tuli lukea työajaksi. Lausunnossaan työneuvosto viittasi aiemmissa lausunnoissaan (TN 552-59, 694-63, 817-67, 947-74 ja 1032-77) esittämiinsä tulkintaperiaatteisiin. Näiden periaatteiden mukaan työntekijällä tulee olla oikeuden lisäksi tosiasiallinen mahdollisuus poistua työpaikaltaan, jotta lepoaikaa ei luettaisi työaikaan. Lepoaikaa ei lueta työaikaan, jos työntekijällä on oikeus ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen tosiasiallinen mahdollisuus poistua lepoaikanaan työpaikaltaan ja halutessaan viettää olennainen osa siitä työpaikan ulkopuolella.

Edellä viitatus työneuvoston käytännön perusteella ei voida tehdä yleisluonteisia päätelmiä lepoajan lukemisesta työaikaan.

Työneuvoston aikaisemmasta käytännöstä käy ilmi, että työntekijällä tulee olla sekä oikeus että tosiasiallinen mahdollisuus viettää olennainen osa lepoajastaan muualla kuin työpaikallaan. Lepoajan olennaisella osalla on eräässä aikaisemmassa lausunnossa tarkoitettu sitä, että työntekijän on saatava leimata kellokorttinsa välittömästi ennen lepoajan alkamista ja heti sen päätyttyä. Ajantarkkailulaitteen käyttö ei siten saa olennaisesti lyhentää lepoaikaa (TN 854-68).

4. Arviointia

Työaikalain 4 §:n 2 momentissa tarkoitettujen ja muiden päivittäisten lepoaikojen tarkoituksena on, että työntekijät saavat säännölliset ruokailu- ja virkistystauot, joiden aikana työntekijöiden tulee olla vapaana työntekovelvoitteestaan (ks. esim. TN 1032-77).

Työntekijällä tulee lisäksi olla mahdollisuus viettää lepoaika omiin tarkoituksiinsa. Työpaikan sijainti, työpaikalla tarjolla olevat ruokailu- ja virkistäytymismahdollisuudet jne. voivat merkitä sitä, että työntekijöiden mahdollisuudet valita, mitä he tekevät lepoaikojensa aikana, vaihtelevat olennaisestikin. Työaikalain kannalta riittävänä voidaan työneuvoston käsityksen mukaan pitää sitä, että työntekijä on lepoajan aikana kokonaan vapaa varsinaisesta työntekovelvoitteestaan.

Jos työpaikalla on työntekijöiden käyttöön varattuna taukotila tms., jossa työntekijällä on mahdollisuus viettää lepoajansa, voidaan työntekijän katsoa voivan viettää sen omiin tarkoituksiinsa. Jos työntekopaikka taas sijaitsee niin kaukana taukotiloista tai vastaavista, että näihin kulkemiseen kuluu pitkähkö aika, on lepoaika luettava työajaksi.