

**Poikkeuksellinen säännöllinen työaika. Ensihoitopalvelu.
Dnro 16/2015, annettu 15.2.2016.**

Oikaisuvaatimus hylättiin.

Oikaisuvaatimuksen tekijä: X Oy

Vireille: 9.11.2015

Oikaisuvaatimuksen kohde:

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen päätös dnro LSAVI/364/04.07.02/2015, joka on annettu 9.10.2015.

T:n sairaanhoitopiirin kuntayhtymälle ensihoitopalveluja tuottava X Oy on hakenut aluehallintovirastolta ajaksi 1.1.2016–31.12.2017 lupaa poiketa työaikalain (605/1996) 6 §:n säännöksistä. Hakemus on koskenut kahdeksaa työaikalain alaista ensihoitajaa, jotka työskentelevät yhtiön R:n toimipisteessä olevassa ensihoitoyksikössä.

Työaikalain 14 §:n (1518/2009) 1 momentin mukaan aluehallintovirasto voi antaa määräämillään ehtoilla luvan poiketa mainitun lain 6 §:n säännöksistä, jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Poikkeusluvassa on työaikalain 22 §:n 4 momentissa edellytetyin tavoin mainittava myös ne perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan.

Lupaa on haettu työajan järjestämiseksi seuraavasti:

- 1) Viikoittainen säännöllinen työaika on 38 tuntia 15 minuuttia.
- 2) Työvuoron pituus on 24 tuntia, josta tehollista työaikaa on enintään 12 tuntia.

X Oy:llä on lupaa haettaessa ollut R:ssä ja S:ssä ”24/7” päivystävät ensihoitoyksiköt ja R:ssä lisäksi arkisin toimiva siirtokuljetusyksikkö. Vuoden 2016 alussa R:n yksikkö aloittaa toiminnan välittömän valmiuden yksikkönä. Samalla S:n yksikkö lopetetaan, ja ensihoitopalvelun tuottaminen S:n alueella siirtyy sairaanhoitopiirille. Myös R:n arkisin toimivan siirtoyksikön toiminta päättyy.

Työnantaja on katsonut voivansa toteuttaa ensihoito- ja pelastusalalla yleisesti käytetyn 24 tunnin työrytmityksen, koska käyttöaste ja työn kuormittavuus ovat maaseudulla toimivassa ensihoitoyksikössä alhaiset. Vuorokausirytmitys on työnantajan näkökulmasta helpoin tapa järjestää työvuorokierto ja pitää työvuorojen vaihdosta aiheutuvat kustannukset alhaisina. Kun työtehtävä osuu vuorovaihdon aikaan, työntekijöille syntyy ylityötä, ja toisaalta vuorovaihtoon liittyvät raportoinnit lisäävät kustannuksia, koska työntekijät ovat samanaikaisesti töissä. Vuorokausirytmitys vähentää vuorovaihdot puoleen verrattuna 12 tunnin järjestelmään ja peräti kolmasosaan verrattuna keskeyttömään kolmivuorotyöhön.

T:n alueella on työnantajan mukaan merkittäviä ensihoitajien rekrytointivaikeuksia, jotka johtuvat ainakin osaksi alan ammattikorkeakoulutasoisen koulutuksen keskittämisestä Turkuun ja Tampereelle. Monet opiskelijat jäävät opintojen päätyttyä asumaan kasvukeskuksiin, ja ainoa järkevä tapa

rekrytoida Turussa ja Tampereella asuvia ensihoitajia T:n alueelle on järjestää työvuorot vuorokausirytmitykseen. 24 tunnin työvuoro tekee mielekkääksi matkustaa työhön kauempaakin, koska sen jälkeen tarjoutuu mahdollisuus pitkään vapaajaksoon.

Työnantajalla on R:n keskustan läheisyydessä modernit päivystystilat. Niiden yhteydessä on huoneisto, jossa työntekijöillä on mahdollisuus levätä, ruokailla ja peseytyä.

Työnantaja on esittänyt Suomen Sairaankuljetusliitto ry:n tilastointi- ja laskutusjärjestelmästä saatuihin tietoihin perustuvan taulukon, josta ilmenee, että luvan piiriin haetun yksikön vuorokautinen käyttöaste on ollut vuonna 2013 33,9 prosenttia, vuonna 2014 32,1 prosenttia ja vuoden 2015 ensimmäisellä puoliskolla 31,3 prosenttia. Yksikön vuorokautinen ajoaika on vuonna 2015 ollut keskimäärin seitsemän tuntia 30 minuuttia. Lisäksi asemapalvelutöihin voidaan laskea 30–60 minuuttia vuorokaudessa. Keskimääräinen tehollinen työaika on kahdeksasta yhdeksään tuntiin vuorokaudessa. Tämä alittaa reilusti suositellun 12 tunnin rajan. Jokainen X Oy:n työntekijä on sitoutunut laskemaan työaikaansa työvuoron aikana ja ilmoittamaan yhtiön johdolle, kun tehollinen työaika uhkaa täytyä (10/12 tunnin kohdalla). Jos näin tapahtuu, yrittäjät vapauttavat työntekijän tai työntekijät lepäämään ja ryhtyvät itse työskentelemään kyseisessä ensihoitoyksikössä. Mikäli yrittäjät ovat jo itse töissä, hälytetään vapaavuorosta korvaavat työntekijät.

Hakemukseen on lisäksi liitetty taulukkomuotoinen esimerkki työvuorosuunnitelmasta, jonka mukaan jokainen yhtiön vakituinen työntekijä (1–8) tekee 12 viikon aikana 19 työvuoroa. Työtunteja tästä kertyy työntekijää kohti 456, kun tavoitetuntimäärä 38 tunnin 15 minuutin viikkotyöajalla olisi 459. Kolmen tunnin erotus 459–456 on ilmoitettu laskettavan työnantajan tappioksi.

Työnantaja on aluehallintoviraston pyynnöstä toimittanut jäljennöksen työaikakirjanpidosta työntekijöittäin ajalta 24.12.2014–3.1.2015 ja 27.4.–30.6.2015.

Luottamusmies A (Tehy ry) on antamassaan lausunnossa puoltanut poikkeusluvan myöntämistä työnantajalle.

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on työaikalain 14 §:n 1 momentin nojalla tekemässään päätöksessä hylännyt X Oy:n hakemuksen.

Lupa teettää poikkeuksellista työaikaa voidaan päätöksen perustelujen mukaan myöntää vain, jos työ on laadultaan sellaista, että sitä tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Työnantajalta saatujen työaikoja koskevien selvitysten perusteella tämän edellytyksen ei ole katsottu täyttyvän. Työnantaja on hakemuksensa perusteeksi viitannut vuoden 2016 vaihteessa tapahtuvaan työaikojen toteutumista koskevaan muutokseen, mutta siitä ei aluehallintoviraston mukaan ole vielä pystytty esittämään näyttöä.

Oikaisuvaatimus ja sen perusteet:

X Oy on vaatinut työneuvostoa kumoamaan aluehallintoviraston päätöksen ja myöntämään yhtiölle sen hakeman poikkeusluvan. Vaatimuksensa perusteeksi yhtiö on esittänyt seuraavat seikat:

- 1) Aluehallintovirastolle toimitetun työaikatoteuman mukaan R:n asemapaikalla sijaitseva ensihoitoyksikkö on ylittänyt tehollisen työajan 12 tunnin rajan varsin harvoin. Näitä ylityksiä varten työnantaja on luonut varajärjestelmän, joka on kuvattu jo alkuperäisessä lupahakemuksessa.

Lisäksi on oletettavissa, että tehollinen työaika vähenee, kun siirtokuljetukset vuoden 2016 alussa loppuvat yritykseltä kokonaan.

- 2) Aluehallintoviraston päätös evätä hakemus näytön puuttumisen vuoksi on kohtuuton, koska tilannetta vuodenvaihteen 2016 jälkeen ei pystytä luotettavasti ennustamaan. Oikea menettelytapa olisi ollut tehdä ehdollinen puoltava päätös, johon olisi sisältynyt esimerkiksi kolmesta kuuteen kuukauden pituinen koeaika. Tänä aikana tehollisen työajan kertymistä olisi seurattu, ja tarvittaessa työaikamallista olisi luovuttu, mikäli se olisi osoittautunut määräysten vastaiseksi. Vallitsevassa työvoimapolitiisessa tilanteessa, jossa T:n alueelle on hankala rekrytoida osaavaa ensihoitohenkilöstöä, haetulla työaikamallilla on erittäin suuri merkitys kauempaa kulkevien työntekijöiden saamiseksi yhtiön palvelukseen.
- 3) Tehty päätös ei vastaa muiden aluehallintovirastojen noudattamaa käytäntöä. Lounais-Suomen aluehallintovirasto on kuluneen vuoden aikana hylännyt useita poikkeavan työajan hakemuksia, mutta muualla Suomessa lupia on kuitenkin myönnetty. Ensihoidon palveluntuottajien ja työntekijöiden määrä on pieni, ja tieto kulkee nopeasti ja tehokkaasti eri toimijoiden välillä. Alalla on nyt syntynyt selkeä mielikuva, että aluehallintovirastojen päätöksenteko ei ole tasapuolista. Työneuvostoa on erikseen pyydetty selvittämään, vastaako tämä mielikuva todellisuutta.

Työneuvoston päätös:

Oikaisuvaatimus hylättiin.

Päätöksen perustelut:

Työaikalain (605/1996) 6 §:n mukaan säännöllinen työaika tulee järjestää enintään kahdeksaksi tunniksi vuorokaudessa ja keskimäärin enintään 40 tunniksi viikossa. Saman lain 14 §:n 1 momentissa (1518/2009) on kuitenkin säädetty mahdollisuudesta poiketa näistä rajoituksista aluehallintoviraston antamalla luvalla. Poikkeuslupa voidaan antaa, jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön.

X Oy on hakenut työaikalain 14 §:n 1 momentin perusteella lupaa teettää 24 tunnin työvuoroja ympäri vuorokauden valmiudessa olevassa ensihoitoyksikössään. Yksikössä työskentelee kahdeksan vakituista työntekijää. Hakemusta on perusteltu paitsi kustannussäästöillä, pitkien yhdenjaksoisten vapaiden järjestämismahdollisuudella ja ammattitaitoisen ensihoitohenkilöstön saatavuudella, myös sillä, että tehollinen työaika tässä yksikössä on jäänyt tai ainakin vastaisuudessa jäisi enintään 12 tunniksi vuorokaudessa. Luottamusmies on puoltanut luvan myöntämistä. Aluehallintovirasto on

hylännyt X Oy:n hakemuksen, koska se ei ole pitänyt yhtiön teettämää työtä laadultaan vain aika ajoin työvuoron kuluessa suoritettavana.

Työneuvosto toteaa, että asiassa ei tule antaa merkitystä lupahakemuksessa ja oikaisuvaatimuksessa esitetyille toiminnan kustannuksiin ja henkilöstön saatavuuteen liittyville seikoille. Lupa X Oy:n hakemaan työaikajärjestelyyn voidaan myöntää ainoastaan siinä tapauksessa, että yhtiön ensihoitajat suorittavat työtään vain aika ajoin työvuorojensa kuluessa.

X Oy:n esittämä selvitys tehollisesta työajasta koskee ajanjaksoja, jolloin yhtiöllä on ollut nyt poikkeuslupan piiriin haetun ensihoitoyksikön lisäksi operoitavana kaksi muuta ensihoitoyksikköä. Esimerkiksi työaikakirjanpidon otteista ei käy ilmi, missä yksikössä ja minkälaisin työaikajärjestelyin kukin ensihoitaja on työskennellyt. Epäselväksi on niin ikään jäänyt, miten luvan piiriin haetun yksikön työaikajärjestelyjä on ollut tarkoitus muuttaa vuoden 2016 alussa aiempaan verrattuna. Ensihoitoyksikön ajoajoista annettuja lukuja taas ei voida työneuvoston mielestä ylipäättään pitää tehollista työaikaa koskevana selvityksenä, koska luvuista ei ilmene, sisältyykö niihin ajon lisäksi itse ensihoito.

Koska X Oy ei ole esittänyt luotettavaa selvitystä siitä, kuinka pitkäksi tehollinen työaika poikkeuslupan piiriin haetussa ensihoitoyksikössä muodostuu, työneuvosto katsoo aluehallintoviraston tavoin, ettei luvan myöntämiselle ole edellytyksiä.

Oikaisuvaatimuksessa esitetyn johdosta työneuvosto vielä toteaa, ettei sen tehtäviin kuulu selvittää aluehallintovirastojen poikkeuslupa-asioissa tekemiä päätöksiä siltä osin kuin niihin ei ole vaadittu työneuvostolta oikaisua.

Sovelletut lainkohdat:

Työaikalain 14 §:n (1518/2009) 1 momentti.

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 11 § (1527/2009).

Päätös on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Pärnäsén, jäsenten Ahonen, Koivu ja Romo sekä varajäsen Virtasen mielipiteeseen.