

**Poikkeuksellinen säännöllinen työaika ja jaksotyön teettäminen. Ensihoitopalvelu.
Dnro 13/2015, annettu 15.2.2016.**

Etelä-Suomen aluehallintoviraston päätös kumottiin ja asia palautettiin aluehallintovirastoon uudelleen käsiteltäväksi.

Oikaisuvaatimuksen tekijä: Pääluottamusmies A, Tehy ry

Vireille: 7.7.2015

Oikaisuvaatimuksen kohde:

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen päätös dnro ESAVI/936/04.07.02/2015, joka on annettu 24.6.2015.

X:n sairaanhoitopiirin kuntayhtymä on hakenut aluehallintovirastolta ajaksi 31.8.2015–31.1.2018 lupaa poiketa työaikalain (605/1996) 6 ja 7 §:n säännöksistä. Hakemus on koskenut R:n, S:n ja T:n sairaanhoitoalueiden ensihoitohenkilöstöä, johon kuuluu yhteensä 41 ensihoitajaa, 19 vastaavaa ensihoitajaa (kenttäjohtajaa) sekä kolme ensihoitopäällikköä.

Työaikalain 14 §:n (1518/2009) 1 momentin mukaan aluehallintovirasto voi antaa määräämillään ehdoilla 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. Työaikalain 14 §:n 3 momentin mukaan aluehallintovirasto taas voi määräämillään ehdoilla antaa luvan järjestää työaika lain 7 §:ssä säädetyllä tavalla sellaisissakin töissä, joita ei kyseisessä säännöksessä ole mainittu, jos se on välttämätöntä.

Lupaa on haettu työajan järjestämiseksi seuraavasti:

- 1) Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia. Tasoittumisjakson pituus on enintään 12 viikkoa.
- 2) Työvuoron pituus saa olla enintään 15 tuntia ja poikkeuksellisesti enintään 24 tuntia. Poikkeuksellista enintään 24 tunnin työvuoroa voidaan käyttää vain toisen työntekijän poissaolon korvaamiseen tarvittavan työvuoron tekemiseksi.

Tehollinen työaika saa olla 24 tunnin työvuorossa enintään 12 tuntia ja yli 12 tunnin työvuorossa enintään yhdeksän tuntia. Jos työvuoro on enintään 12 tunnin pituinen, se voi olla kokonaan tehollista työaika.

Tehollinen työaika koostuu ensihoitajalla hälytystehtävistä, varusteiden huollosta ja ensihoidon tehtäviin liittyvästä ammatillisesta täydennyskoulutuksesta. Ensihoitopäälliköllä ja vastaavalla ensihoitajalla teholliseen työaikaan kuuluu mainittujen lisäksi myös hallinnollisia toimistotehtäviä. Muu aika työvuorossa on lepoa ja tehtävien odottelua.

- 3) Työntekijälle jokaisen työvuoron alkamista seuraavien 24 tunnin aikana annettava vuorokausi-lepo on vähintään yhdeksän tuntia.
- 4) Ylityöstä, jota tehdään työvuoroluetteloon suunnitellun säännöllisen työvuoron lisäksi, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja sitä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Ensihoitohenkilöstö tekee työtä ympäri vuorokauden lakisääteisten tehtävien hoitamiseksi. Toiminnan painopisteet vaihtelevat eri vuorokaudenaikoina, viikonpäivinä ja vuodenaikoina. Henkilöstömitoitukseen vaikuttavat lisäksi muun muassa juhlapyhät ja suuret yleisötapahtumat. Työaikamuodon täytyy hakemuksen mukaan mahdollistaa joustava, toiminnan painopistealueiden vaihteluun sopeutuva työvuorosuunnittelu.

R:n sairaanhoitoalueella ensihoitoyksikön työ on tarkoituksenmukaisen palvelukokonaisuuden luomiseksi integroitu vahvasti sairaalan päivystykseen ja sen muiden osastojen toimintaan. Tilanteen niin vaatiessa ensihoitohenkilöstö työskentelee kaikilla sairaanhoitoalueilla päivystyksen tai muun sairaalan osaston tiloissa yhdessä kyseisen osaston henkilökunnan kanssa potilaan turvallisen siirtymisen varmistamiseksi.

Ensihoitotyön luonne edellyttää tehtävän – kuten kiireellisen sairaankuljetuksen – suorittamista yhdenjaksoisesti siihen saakka, kunnes se voidaan luovuttaa sairaalan päivystykselle tai muulle osastolle. Työn luonteen vuoksi ensihoitajat ovat työvuorossa ollessaan jatkuvasti työssä. Myös vastaavat ensihoitajat (kenttäjohtajat) ja ensihoitopäälliköt ovat päivystysvuorossaan hälytysvalmiudessa, josta ei voida poiketa esimerkiksi ruokatauon ajaksi. Ensihoitohenkilöstön työ on näin ollen päivystysluonteista. Työvuoro ei koostu yhdenjaksoisesta aktiivisesta työskentelystä, vaan sen aikana on pääsääntöisesti mahdollisuus lepoon, ruokailuun ja hygieniasta huolehtimiseen. Vastaaavilla ensihoitajilla ja ensihoitopäälliköillä on ensihoitajien työvuoroja vastaavien ns. päivystysvuorojen lisäksi hallinnollisten tehtävien hoitamista varten ns. toimistotyövuoroja. Toimistotyövuorot ovat pääsääntöisesti normaalin päivätyön luonteisia, kahdeksasta yhdeksään tunnin pituisia työvuoroja.

Työssä jaksamista ja osaamisen kehittämistä tukeva työnkierto edellyttää työaikamuotojen yhteensopivuutta sekä ensihoitohenkilöstön kesken (kenttäjohto, ensihoitajat, ensihoitopäälliköt) että sairaalan ja muiden yhteistyökumppanien kanssa. Yhteensopivilla työajoilla ja joustavalla työvuorosuunnittelulla parannetaan potilasturvallisuutta ja voidaan olennaisesti pienentää vuorovaihtoihin liittyviä tiedonkulun katkeamisen riskejä. Poikkeuslupa perustuvalla joustavalla työvuorosuunnittelulla voidaan hakemuksen mukaan myös tehokkaammin ehkäistä vuoro- ja yötyöhön liittyviä haittoja.

Päälouottamusmies A (Tehy ry) on antamassaan lausunnossa puoltanut poikkeusluvan myöntämistä ensihoitajien ja vastaavien ensihoitajien osalta siten, että tehollinen työaika koostuu hälytystehtävistä ja hälytysvalmiuden ylläpitoon liittyvistä tehtävistä. A on puoltanut hakemusta myös ensihoitopäälliköiden osalta, mikäli pääosin hallinnollisia tehtäviä sisältävän yhdeksän ja puolen tunnin päivävuoron sekä 15 tunnin yövuoron aikana tehtävä työ on aika ajoin tehtävää työtä. A on kuitenkin edellyttänyt, että hakemuksessa ja päätöksessä määritellään täsmällisesti tehollinen työaika myös muissa kuin 24 tunnin pituisissa työvuoroissa. Jos enintään 12 tunnin työvuoro on kokonaisuudessaan tehollista työaikaa, ei kysymys A:n mukaan voi olla vain aika ajoin suoritettavasta työstä, eikä hän siksi puolla luvan myöntämistä tällaiseen järjestelyyn. A on lisäksi pyytänyt aluehallintovirastoa määräämään työsuojelullisesti perustellun ehdon työvuorojen väliin sijoittuvasta vähimmäislepoajasta. Omana kantanaan hän on esittänyt, että ainakin 24 tunnin pituisten vuorojen väliin tulee jäädä hakemuksen mukaista yhdeksää tuntia pidempi lepoaika.

Päälüottamusmies A:n lausunnon liitteeksi on otettu *T:n sairaanhoitoalueen ensihoidon kenttäjohtajien* eli vastaavien ensihoitajien erillinen lausunto. Kenttäjohtajat toteavat, että heidän vuorokautinen työaikansa on vuoden 2012 alusta lähtien järjestetty päivävuorossa yhdeksäksi ja puoleksi tunniksi ja yövuorossa 15 tunniksi. He esittävät yksimielisesti, että tätä järjestelyä noudatettaisiin myös vastaisuudessa.

Muiden hakemuksessa tarkoitettua ensihoitohenkilöstöä edustavien ammattijärjestöjen päälüottamusmiehet ovat ilmoittaneet, ettei heillä ole tarvetta antaa asiassa erillistä lausuntoa.

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on työaikalain 14 §:n 3 momentin nojalla tekemässään päätöksessä myöntänyt X:n sairaanhoitopiirin kuntayhtymälle ajaksi 31.8.2015–30.8.2016 luvan järjestää R:n, S:n ja T:n sairaanhoitoalueilla työskentelevien ensihoitajien, vastaavien ensihoitajien ja ensihoitopäälliköiden työaika ”työaikalain yleisäännöksestä poiketen” seuraavasti:

- 1) Työvuoron pituus on 15 tuntia. Niissä poikkeuksellisissa tapauksissa, joissa korvataan toisen työntekijän poissaolo, voidaan käyttää enintään 24 tunnin työvuoroa.
- 2) Tehollisen työajan pituus 24 tunnin työvuorossa saa olla enintään 12 tuntia.
- 3) Keskimääräinen viikkotyöaika saa olla 38 tuntia 15 minuuttia 12 viikon pituisessa tasoittumiskaksossa.
- 4) Työnantajan on huolehdittava siitä, että jokaisen luvassa tarkoitettun työvuoron jälkeen työntekijöille annetaan vähintään työaikalain tai työ- tai virkaehtosopimuksen mukainen vuorokautinen lepoaika.
- 5) Muilta osin on noudatettava työaikalain säännöksiä, ellei niistä ole myönnetty poikkeuslupaa tai pätevästi muuta sovittu.

Päätöksen perusteluissa on viitattu lupahakemukseen, jonka mukaan ensihoitohenkilöstö tekee työtä ympäri vuorokauden lakisääteisten tehtävien hoitamiseksi ja toiminnan painopisteet vaihtelevat eri vuorokaudenaikoina, viikonpäivinä ja vuodenaikoina. Ensihoitajat ovat työssä ollessaan hälytysvalmiudessa. Sairaalan kanssa yhteensopivilla työajoilla ja joustavalla työvuorosuunnittelulla parannetaan potilasturvallisuutta ja voidaan olennaisesti pienentää vuoronvaihtoihin liittyviä tiedonkulun katkeamisen riskejä. Työvuorot eivät välttämättä koostu yhdenjaksoisesta aktiivisesta työskentelestä, vaan työvuoron aikana on mahdollisuus lepoon, ruokailuun ja toimistotehtäviin. Päätöstä tehtäessä on otettu huomioon se, että yhdenjaksoinen työaika olisi 24 tuntia vain poikkeuksellisissa tilanteissa.

Oikaisuvaatimus ja sen perusteet:

Päälüottamusmies A on *ensisijaisesti* vaatinut, että aluehallintoviraston päätös kumotaan, koska se on työaikalain 14 §:n vastainen ja koska siinä tarkoitettussa työssä ei ole välttämätöntä käyttää jaksoaika.

Työaikalain 14 §:n 3 momentin mukaan aluehallintovirasto voi määrämillään ehdoilla antaa luvan työajan järjestämiseen työaikalain 7 §:ssä säädetyllä tavalla – eli jaksotyöksi – sellaisissakin töissä, joita ei ole mainittu tähän lainkohtaan otetussa jaksotyöluettelossa, jos se on välttämätöntä.

Työaikalain 14 §:n 1 momentin mukaan aluehallintovirasto taas voi antaa luvan poiketa työaikalain 6 §:stä (yleissäännöksen mukainen työaika), jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin työvuoron kuluessa. Työaikalain 14 §:n 1 momentin perusteella myönnettyissä poikkeusluvuissa on tyypillisesti ollut kysymys palo- ja pelastustoimesta tai ensihoidosta. Niissä käytetään 24 tunnin pituisia työvuoroja, ja tehollinen työaika on luvissa yleisesti rajoitettu puoleen työvuoron pituudesta. Luvissa on myös yleensä määrätty työntekijälle riittävän pitkä lepoaika 24 tunnin pituisen työvuoron jälkeen. Tyypillinen rytmitys on yksi 24 tunnin työvuoro, jonka jälkeen seuraa kolme vapaapäivää.

A:n käsityksen mukaan työnantaja on hakenut työaikalain 14 §:n 1 momenttiin perustuvaa poikkeuslupaa. Lupa on kuitenkin myönnetty työaikalain 14 §:n 3 momentin perusteella, vaikka itse päätöksessä on todettu, että lupa myönnetään ”työaikalain yleissäännöksestä poiketen”. Luvassa annettu mahdollisuus käyttää yhdeksän tunnin vuorokautista lepoaikaa viittaa puolestaan jaksotyöhön. A katsoo, että poikkeuslupa on eräänlainen yhdistelmä työaikalain 14 §:n 1 ja 3 momenteista. Aluehallintovirasto on myöntänyt työaikalain 14 §:n 3 momentin perusteella luvan jaksotyön käyttöön jaksotyöhön kuuluvine yhdeksän tunnin lepoaikoinen ja sen lisäksi myöntänyt luvan teettää pitkiä työvuoroja, jotka tyypillisesti kuuluvat työaikalain 14 §:n 1 momentin mukaisen poikkeuslupan piiriin. Myönnetyn poikkeuslupan perusteella työnantaja saa teettää paitsi 15 tunnin myös 24 tunnin pituisia työvuoroja. 24 tunnin pituisten työvuorojen osalta aluehallintovirasto on rajoittanut tehollisen työajan enintään 12 tuntiin, mikä on tyypillinen työaikalain 14 §:n 1 momentin mukaisen poikkeuslupan ehto. 15 tunnin pituisten työvuorojen osalta tehollisen työajan rajoitusta ei ole tehty.

A:n mielestä myönnetty poikkeuslupa on työaikalain vastainen. Lupa pitää myöntää joko jaksotyön käyttämiseen työaikalain 14 §:n 3 momentin perusteella, jos laissa tarkoitettu välttämättömyysedellytys täyttyy, tai työaikalain 14 §:n 1 momentin perusteella, jos työ on aika ajoin tehtävää työtä. Lain tarkoituksena ei ole mahdollistaa näiden kahden poikkeuslupatyypin yhdistämistä.

Poikkeuslupatyypien yhdistäminen johtaa A:n mukaan siihen, että työntekijän työvuorojen pituudet vaihtelevat sattumanvaraisesti ja että niiden väliin ei jää riittävää lepoaikaa. Nyt myönnettyssä luvassa työnantaja määrätään antamaan vähintään työaikalain tai työ- tai virkaehtosopimuksen mukainen vuorokautinen lepoaika. Koska kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa ei ole vuorokautista lepoaikaa koskevaa määräystä, sovelletaan poikkeuslupan piiriin kuuluvaan henkilöstöön työaikalain säännöksiä vuorokautisesta lepoajasta. Työaikalain 29 §:n mukaan työntekijälle on annettava työaikalain 6 §:ssä tarkoitetuissa töissä 11 tunnin ja 7 §:ssä tarkoitetuissa töissä yhdeksän tunnin pituinen vuorokausilepo. Koska poikkeuslupa on myönnetty työaikalain 14 §:n 3 momentin perusteella jaksotyön teettämiseen, on kysymys työaikalain 7 §:ssä tarkoitetusta työstä. Lupa mahdollistaa sen, että työntekijälle annetaan 15 tai 24 tunnin työvuoron jälkeen vain yhdeksän tunnin pituinen vuorokausilepo ennen seuraavaa työvuoroa. Peräkkäisten työvuorojen määrää ei ole luvassa mitenkään rajoitettu – eikä myöskään sitä, kuinka usein työntekijällä voidaan teettää 24 tunnin työvuoroja. Lupaehdot mahdollistavat näin ollen työn teettämisen tavalla, joka johtaa työntekijän kannalta vakavaan työturvallisuuden heikkenemiseen.

Ensihoidossa työaika on perinteisesti järjestetty työaikalain yleissäännöksen ja siitä myönnetyn, lain 14 §:n 1 momentissa tarkoitettun poikkeuslupan mukaan. Ns. vuorokausirytmien käyttäminen (yksi 24 tunnin työvuoro ja sitä seuraavat kolme vapaapäivää) on työntekijän jaksamisen sekä työ- ja potilasturvallisuuden kannalta hyvä ratkaisu. A:n käsityksen mukaan vuorokausirytmistä vastaava työ-

aikajärjestely olisi ollut myös tässä tapauksessa mahdollinen ja turvannut työntekijöiden työsuojelunäkökohdat huomattavasti paremmin kuin nyt myönnetyn luvan ehdot. Työnantaja ei ole esittänyt sellaisia perusteita, joiden vuoksi yleissäännöksen mukainen työaikajärjestely ei lainkaan soveltuisi ensihoitohenkilöstön työhön. Työnantaja myös näyttää hakeneen poikkeuslupaa nimenomaan yleissäännöksen nojalla. Kysymyksessähän ovat ensihoidon työtehtävät, joita tyypillisesti tehdään yleissäännökseen haetun poikkeusluvan perusteella vuorokausirytmisissä. A on siksi esittänyt, ettei poikkeuslupaa jaksotyöhön olisi tullut antaa, koska sen teettäminen luvan piiriin kuuluvissa töissä ei ole työaikalain 14 §:n 3 momentissa edellytetyin tavoin välttämätöntä. Aluehallintoviraston olisi sitä vastoin tullut myöntää lupa työaikalain 14 §:n 1 momentin perusteella ja määrätä täsmälliset ehdot aika ajoin työvuoron kuluessa suoritettavan työn teettämiselle.

Sen varalta, että työneuvosto katsoo poikkeusluvan olevan myönnetty ja myös myönnettävissä työaikalain 14 §:n 1 momentin perusteella, päluottamusmies A on *toissijaisesti* vaatinut lupaehtojen täydentämistä *ensiksikin* siten, että tehollinen työaika 15 tunnin työvuorossa määritellään enintään kahdeksaksi tunniksi.

Työaikalain 6 §:n yleissäännöksestä voidaan myöntää poikkeuslupa vain aika ajoin tehtävään työhön. Aluehallintoviraston päätöksessä on myönnetty lupa sekä 24 tunnin työvuoroon, jossa tehollinen työaika saa olla enintään 12 tuntia, että 15 tunnin työvuoroon, jossa tehollista työaikaa ei ole määritelty. 15 tunnin työvuorossa tehollista työaikaa on siis 100 prosenttia työvuoron pituudesta. Lain tarkoituksena ei A:n mielestä ole ollut sallia näin suurta tehollisen työajan määrää vain aika ajoin tehtävässä työssä.

Työaikalain 14 §:n 1 momentin mukainen poikkeamismahdollisuus on tarkoitettu työhön, jota tehdään päivystysluonteisesti. Tämä käy ilmi myös työneuvoston aiemmasta käytännöstä. Poikkeuslupia on myönnetty lähinnä vain työaikalain alaisilla pelastustoimen palomiehillä ja päätoimisilla sairaankuljettajilla teetetäviin töihin. Tällaisiksi töiksi on katsottu myös potilaalle annettava ensihoito sekä ensihoitovalmiutta ylläpitävät tehtävät. Aika ajoin tehtävänä työnä on niin ikään pidetty vain ennakoimattomien ja satunnaisten tarpeiden vuoksi suoritettavaa reittilentokoneiden tankkausta. Työneuvoston käsittelemissä tapauksissa poikkeuslupia ei ole myönnetty kohtuuttoman pitkiin työsidonnaisuuksiin eikä sellaisiin töihin, joissa tehollinen työaika täyttää suurimman osan työvuorosta.

Aluehallintoviraston nyt myöntämän poikkeusluvan mukainen 24 tunnin työvuoro, josta enintään 12 tuntia voi olla tehollista työaikaa, on aidosti aika ajoin tehtävää työtä. Sen sijaan 15 tunnin työvuoro, jossa tehollinen työaika voi olla koko työvuoron pituinen, ei ole aika ajoin tehtävää työtä. Tämän vuoksi poikkeuslupaa tulee täydentää siten, että tehollinen työaika määritellään täsmällisesti enintään kahdeksaksi tunniksi 15 tunnin työvuoroa kohden.

Toiseksi A on vaatinut työaikalain 14 §:n 1 momentin nojalla myönnettyksi katsottavan poikkeusluvan täydentämistä lain 22 §:n 4 momentissa edellytetyin tavoin niillä perusteilla, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan.

Aluehallintoviraston päätöksen mukaan ”työnantajan on noudatettava niitä määräyksiä, joista on sovittu työntekijöiden palvelussuhteeseen sovellettavassa työ- tai virkaehtosopimuksessa”. Kunnalliseen yleiseen virka- ja työehtosopimukseen sisältyvät määräykset ylityön korvaamisesta jaksotyössä. Niiden mukaan työntekijälle tulee korvata ylityönä kolmen viikon ajanjaksolla 114 tunnin ja 45 minuutin lisäksi tehty työ. Määräyksissä ei ole otettu huomioon sitä, kuinka ylityökorvaus määräytyy, kun jaksotyössä käytetään kolmen sijasta 12 viikon tasoittumisjaksoa. Mainitusta sopimuk-

sesta ei myöskään selviä ylityön määräytyminen niissä tapauksissa, joissa työvuoron pituus yleissäännöksen mukaisessa työajassa on 15 tai 24 tuntia.

A on vaatinut, että ylityöstä maksettavan korotetun palkan laskentaperusteena käytetään suunnitellun työvuoron pituutta siten, että kaksi ensimmäistä suunnitellun työvuoron lisäksi tehtävää työtuntia korvataan 50 prosentilla ja niitä seuraavat 100 prosentilla korotetulla palkalla. Jos työntekijä tekee ylimääräisen työvuoron, sen kaksi ensimmäistä tuntia korvataan vastaavasti 50 prosentilla korotetulla palkalla ja niitä seuraavat 100 prosentilla korotetulla palkalla.

Asianosaisten kuuleminen:

X:n sairaanhoitopiirin kuntayhtymä on oikaisuvaatimuksen johdosta antamassaan lausumassa ensiksikin toistanut jo lupahakemuksessa esittämänsä.

Vaikka oikaisuvaatimuksen kohteena olevassa päätöksessä on lainkohtaviittaus työaikalain 14 §:n 3 momenttiin, työnantaja on olettanut tämän erehdykseksi ja tulkinnut, että lupa on myönnetty työaikalain 14 §:n 1 momentin nojalla.

Työnantaja on myös todennut, että jaksotyö olisi sen näkemyksen mukaan toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisin työaikamuoto ensihoidossa. Koska jaksotyötä ei ole katsottu mahdolliseksi, on työaika järjestettävä perustellut tarpeet huomioon ottaen muutoin joustavaksi.

Muu selvitys:

Aluehallintovirasto on toimittanut työneuvostoon jäljennöksen X:n sairaanhoitopiirin kuntayhtymän poikkeuslupahakemuksesta. Edelle referoidun hakemustekstin lisäksi tässä jäljennöksessä on asian esittelleen tarkastajan tekemä merkintä, jonka mukaan työnantajalta on varmistettu, että lupaa on haettu työaikalain yleisestä säännöksestä poiketen myös 15 tunnin työvuoroon.

Työneuvoston päätös:

Etelä-Suomen aluehallintoviraston päätös dnro ESAVI/936/04.07.02/2015 kumottiin ja asia palautettiin aluehallintovirastoon, jonka tulee, tämän päätöksen saatua lainvoiman, omasta aloitteestaan ottaa asia uudelleen käsiteltäväkseen.

Asianosaisten suostumuksella asia voidaan ottaa uudelleen käsiteltäväksi jo ennen kuin tämä päätös on saanut lainvoiman.

Päätöksen perustelut:

Työaikalain (605/1996) 14 §:ssä (1518/2009) on kaksi erillistä säännöstä poikkeuslupa perustuvasta säännöllisestä työajasta.

Ensiksikin aluehallintovirasto voi työaikalain 14 §:n 1 momentin nojalla ja määräämillään ehdoilla antaa luvan poiketa työajan vuorokautista ja viikoittaista enimmäispituutta koskevista työaikalain 6 §:n säännöksistä, jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällaiseen poikkeuslupa perustuvan vuorokautisen työajan pituudelle ei ole säädetty nimenomaisia rajoja, mutta käytännössä lupia on myönnetty enintään 24 tunnin työvuoroihin.

Toiseksi työaikalain 14 §:n 3 momentissa on säädetty mahdollisuudesta antaa poikkeuslupa jaksotyöajan käyttämiseen sellaisessakin työssä, jota ei ole mainittu työaikalain 7 §:n 1 momentin tyhjessä jaksotyöluettelossa, mikäli aluehallintovirasto harkitsee jaksotyöajan käyttämisen kyseisessä työssä välttämättömäksi. Lupa on asiallisesti jaksotyöluettelon laajennus yksittäistapausta varten. Työ voidaan luvan perusteella järjestää työaikalain ”7 §:ssä säädettyllä tavalla”, ja siinä on näin ollen noudatettava myös muita jaksotyötä koskevia työaikalain säännöksiä. Koska jaksotyössä työntekijälle on työaikalain 29 §:n 1 momentin mukaan annettava vähintään yhdeksän tunnin keskeytymätön vuorokausilepo, voi suunniteltu työvuoro olla enintään 15 tunnin pituinen (ks. myös HE 34/1996, s. 61).

Nyt ratkaistavassa asiassa poikkeuslupa on haettu ja myönnetty ensisijaisesti enintään 15 tunnin työvuoroihin. Tällaiseen työaikajärjestelyyn lupa voidaan myöntää työaikalain 14 §:n 3 momentin perusteella, jolloin noudatettaviksi tulevat juuri edellä todetuin tavoin myös jaksotyötä koskevat työaikalain säännökset. Edellytyksenä on, että jaksotyöajan käyttäminen arvioidaan välttämättömäksi. Toisaalta X:n sairaanhoitopiirin kuntayhtymän hakemuksesta käy ilmi, että siinä tarkoitettu ensihoitohenkilöstö työskentelee tilanteen niin vaatiessa päivystyksen tai muun sairaalan osaston tiloissa yhdessä kyseisen osaston henkilökunnan kanssa. Tämä antaa aiheen kysyä, kuuluvatko ensihoitajat sairaalaorganisaatioon. Mikäli näin on, heidän työaikansa saatetaan järjestää jaksotyöksi jo työaikalain 7 §:n 1 momentin 2 kohdan perusteella (työ sairaaloissa) ilman erityistä poikkeuslupaa.

Lisäksi lupa on haettu ja myönnetty enintään 24 tunnin työvuoroihin sellaisia poikkeuksellisia tapauksia varten, joissa pitkän työvuoron tekeminen on tarpeen toisen työntekijän poissaolon korvaamiseksi. Kuten edellä käy ilmi, yli 15 tunnin työvuoroihin poikkeuslupa voidaan myöntää vain työaikalain 14 §:n 1 momentin perusteella. Tällöin edellytetään, että työ on laadultaan vain aika ajoin työvuoron kuluessa suoritettavaa. Lupahakemuksen ja siitä annettujen lausuntojen mukaan ainakin

vastaavilla ensihoitajilla (kenttäjohtajilla) ja ilmeisesti myös ensihoitopäälliköillä teetetään myös sellaisia työvuoroja, joissa työ on jatkuvaa eikä vain aika ajoin suoritettavaa.

Työneuvosto toteaa, että aluehallintoviraston päätöksessä on tarpeettomasti sekoitettu kaksi toisistaan poikkeavaa ja erilaisiin olosuhteisiin tarkoitettua työaikajärjestelmää. Niin työaikalain 14 §:n 1 kuin 3 momentissakin säädettyjen edellytysten täyttymistä tulee harkita henkilöstöryhmittäin ja niihin kuuluvien työntekijöiden todellisten toimenkuvien perusteella. Kun tällainen erittely puuttuu aluehallintoviraston päätöksestä, se on työneuvoston mielestä kumottava ja asia palautettava aluehallintovirastoon uudelleen käsiteltäväksi.

Sovelletut lainkohdat:

Työaikalain 14 §:n (1518/2009) 1 ja 3 momentti.

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