

**Poikkeuksellinen säännöllinen työaika. Lastensuojeluyksikkö ja perhekoti.
Dnro 13/2016, annettu 31.10.2016**

Oikaisuvaatimus hylättiin.

Oikaisuvaatimuksen tekijä: X Oy

Vireille: 28.7.2016

Oikaisuvaatimuksen kohde:

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen päätös dnro LSAVI/266/04.07.02/2016, joka on annettu 5.7.2016.

X Oy on hakenut Pohjois-Suomen aluehallintovirastolta ajaksi 1.7.2016–30.6.2019 lupaa poiketa työaikalain (605/1996) 6 §:n säännöksistä. Hakemus on koskenut 11 työntekijää, jotka työskentelevät yhtiön ylläpitämissä Lastensuojeluyksikkö Y:ssä ja Perhekoti Z:ssa. Kaikki työaikalaisia tarkoitettavat poikkeuslupa-asiat on 1.1.2016 lukien keskitetty työpaikan sijainnista riippumatta Lounais-Suomen aluehallintovirastolle (ks. sosiaali- ja terveysministeriön asetus 1494/2015). Tämän vuoksi Pohjois-Suomen aluehallintovirasto on hallintolain (434/2003) 21 §:n nojalla siirtänyt yhtiön 9.5.2016 tekemän hakemuksen Lounais-Suomen aluehallintoviraston käsiteltäväksi.

Työaikalain 14 §:n (1518/2009) 1 momentin mukaan aluehallintovirasto voi antaa määräämillään ehdoilla luvan poiketa sanotun 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 24 tunnin työvuorojen teettämiseen. Muilta osin työaika on ilmoitettu järjestettäväksi jaksotyönä (ilmeisesti työehtosopimukseen perustuvaa) kuuden viikon tasoittumisjaksoa käyttäen.

Hakemusta on perusteltu tarpeella tukea työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia. Lastensuojeluyksikkö Y:ssä ja Perhekoti Z:ssa on teetetty aiemman poikkeusluvan nojalla 24 tunnin työvuoroja, ja niitä on pidetty sekä työntekijöiden jaksamisen että yksiköiden toiminnan kannalta parempina kuin epäsäännöllisiä työvuoroja jaksotyössä. Työhyvinvoinnin kehittämiseen on ilmoitettu kiinnitetyn huomiota esimerkiksi siten, että kummassakin yksikössä on lokakuussa 2015 otettu kokeilu-käyttöön autonominen työvuorojärjestelmä. Tässä järjestelmässä työntekijä saa itse valita hänelle sopivat työvuorot.

Työntekijöillä on mahdollisuus levätä yöaikana kello 22:sta 7:ään sekä aamupäivisin, kun lastensuojeluyksikössä ja perhekodissa asuvat lapset ovat koulussa. Kun työntekijä on tehnyt 24 tunnin työvuoron, hänellä on välittömästi sen jälkeen vapaata keskimäärin kolmesta viiteen päivää.

Aluehallintoviraston pyynnöstä antamassaan lisäselvityksessä X Oy on todennut, että työt ja työskentelyolosuhteet sen molemmissa yksiköissä ovat verrattavissa tavanomaisissa perheissä ja kodeissa suoritettaviin toimintoihin. Työntekijöiden tärkeimpänä tehtävänä on kasvattaa ja hoitaa yksiköissä asuvia lapsia ja nuoria. Lisäksi työvuorossa suoritetaan kodinhoidollisia tehtäviä, kuten ruoanlaittoa ja siivousta. Kukin työntekijä pystyy itsenäisesti vaikuttamaan työvuoronsa kulkuun ja pitämään tarvittaessa lepotaukoja. Työtehtävät eivät ole aikasidonnaisia, vaan niiden suorittamisessa sallitaan työntekijäkohtaiset sovellukset. Päivisin työntekijöitä on vuorossa vähintään kaksi. Yöaikaan työntekijä on vuorossa yksin, ja hänen nukkumistaan varten on varattu erillinen huone sänkyineen.

Kaikki hakemuksessa tarkoitetut X Oy:n 11 työntekijää ovat antaneet aluehallintovirastolle lausuman, jossa he puoltavat poikkeusluvan myöntämistä.

Työntekijät ovat ilmoittaneet kokeneensa 24 tunnin työvuorojärjestelmän hyväksi, koska sitä noudattaessaan he jaksavat työssä paremmin, saavat pidempiä vapaita ja kokevat hallitsevansa oman yksikkönsä toiminnallisen kokonaisuuden. Vapaata työvuorojen väliin jää yleensä kolmesta viiteen päivää. Silloin on hyvin aikaa perhe-elämälle, harrastuksille ja opiskelulle. Pienten lasten vanhempien on vastaavasti ollut helpompi järjestää lastenhoito pidempien työvuorojen ajaksi.

Työntekijät ovat myös kiinnittäneet huomiota hakemuksessa mainittuun autonomiseen työvuorojärjestelmäkokeiluun ja todenneet sen parantaneen heidän vaikuttamismahdollisuuksiaan omaan työhön ja työaikoihin. Työntekijöiden hyvinvoinnista ovat niin ikään osoituksena vähäiset sairauspoissaolot sekä se, että usea heistä pyrkii kehittämään ammattitaitoaan opiskelemalla omaehtoisesti.

Vaikka yövuorossa työntekijöitä on vain yksi, lausumassa todetaan, että poikkeustilanteissa työntekijämäärää lisätään liiallisen rasituksen välttämiseksi.

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on hylännyt X Oy:n hakemuksen, koska siinä tarkoitetut työt Lastensuojeluyksikkö Y:ssä ja Perhekoti Z:ssä eivät täytä poikkeusluvan myöntämiseksi työaikalain 14 §:n 1 momentissa säädettyjä edellytyksiä.

Jotta lupa teettäisiin poikkeuksellista työaikaa voitaisiin myöntää, työn on oltava laadultaan sellaista, että sitä tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Lupaharkinnassa voidaan kiinnittää huomiota vain objektiivisesti arvioituun työn luonteeseen.

Työnantaja on perustellut työn aika-ajoittaisuutta sillä, että työntekijöillä on mahdollisuus levätä paitsi yöaikaan, myös päivisin silloin, kun lapset ovat koulussa eikä suoritettavana ole aikasidonnaisia tehtäviä. Kello 22:sta illalla kello 7:ään aamulla töissä on yksi työntekijä. Koska hänellä on valvontavastuu lapsista, ei edes yöaikaa voida kokonaisuudessaan katsoa sellaiseksi ajaksi, jolloin työtä ei tehtäisi lainkaan. Aluehallintoviraston mielestä on myös huomattava, että lapset käyvät koulussa vain kouluaikana.

Poikkeuslupahakemuksen ja annetun lisäselvityksen perusteella aluehallintovirasto on katsonut, että kysymyksessä ei ole sellainen työ, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön.

Oikaisuvaatimus ja sen perusteet:

X Oy on vaatinut, että työneuvosto kumoaa aluehallintoviraston päätöksen ja myöntää poikkeusluvan hakemuksen mukaan.

Oikaisuvaatimuksessa on toistettu yhtiön aiemmin asiassa esittämä ja pyydetty lisäksi kiinnittämään huomiota seuraaviin seikkoihin:

X Oy:n kummassakin yksikössä on kokeiltu ja kehitetty työaikoja useampaan kertaan. Keväällä 2014 alettiin teettää epäsäännöllistä jaksotyötä kolmessa vuorossa, mikä kuitenkin vaikutti kielteisesti yksiköiden työilmapiiriin, ja työntekijät kokivat työssä jaksamisensa heikentyneen. Näistä syistä palattiin takaisin 24 tunnin työvuorojärjestelmään, jota varten saatiin poikkeuslupa ajaksi 3.6.2015–30.6.2016. Tälläkin kertaa lupaa on haettu juuri työntekijöiden toiveista ja lähtökohdista käsin. Toisaalta myös lapset ja nuoret ovat olleet rauhallisempia, kun läsnä oleva aikuinen (työntekijä) ei vaihdu seitsemästä kahdeksaan tunnin välein.

Kodinomaisuus koetaan tärkeäksi kummassakin yksikössä, ja se ilmenee niiden toiminnassa päivittäin. Yksiköt sijaitsevat omakotitaloissa tavanomaisilla omakotialueilla. Ne ovat lasten ja nuorten koteja, joissa he voivat kulkea vapaasti tilanteidensa ja ikänsä mukaisesti. Niihin ovat tervetulleita lasten ja nuorten perheet, ystävät sekä sukulaiset. Kodinomaisuus näkyy myös sisustuksessa. Yhteiset tilat ovat rennot ja kotoiset, ja jokainen asukas saa sisustaa oman huoneensa mieleisekseen. Työntekijät valmistavat ateriat yhdessä lasten ja nuorten kanssa, ja ne nautitaan saman pöydän äärellä päivän kuulumisia vaihdellen.

Yksiköihin tulevien lasten ja nuorten problematiikka johtuu usein heidän vanhempiensa kyvyttömyydestä kasvatukseen ja huolenpitoon. Kodinomaisuuden vuoksi vastaan ei voida ottaa lapsia ja nuoria, joilla on ongelmia päihteiden käytössä, väkivaltaisuutta tai vakava mielenterveyden häiriö. Tästä syystä työntekijöiden työturvallisuus on hyvä ja esimerkiksi väkivallan uhka työssä pieni. Kummassakin yksikössä on kuitenkin hälytysjärjestelmä, jota käyttämällä työntekijä saa tarvittaessa apua vartiointiliikkeestä. Hälytyksestä menee samalla tieto perhekodin omistajille, jotka voivat lisätä työntekijöiden määrää yksiköissä. Vaikka toinen yksiköistä (Lastensuojeluyksikkö Y) toimii laitosluvalla, sekään ei ole kodinomaisuudestaan johtuen verrattavissa tyypilliseen lastensuojelulaitokseen.

Pitkä 24 tunnin työvuoro päättyy aina kello 8.00. Näin ollen työntekijä pääsee jo aamulla aloittamaan kolmesta viiteen päivään kestävänsä vapaansa.

Työntekijöiden kokemukset lepoajoista 24 tunnin työvuorojen aikana ovat olleet myönteiset. Työntekijät ovat pystyneet nukkumaan yöaikaan, koska pääsääntöisesti lapset ja nuoret nukkuvat yöt sairaustapauksia lukuun ottamatta keskeytyksittä. Sairaustapauksissa on myös ollut käytäntönä, että henkilöstöresursseja lisätään. Aamupäivisin työntekijöillä on yleensä mahdollisuus lepoon useamman tunnin ajan, kun lapset ja nuoret ovat koulussa tai päivähoidossa. Lisäksi lepoetkiä voi järjestää iltpäivisin ja iltaisin, kun lapset ja nuoret ovat poissa yksiköstään harrastusten tai kotikäyntien vuoksi. Viikonloppuisin ja koulujen loma-aikoina henkilöstöresursseja lisätään tarpeen mukaan, jolloin työntekijät saavat mahdollisuuden lepoon, vaikka lapset ja nuoret ovatkin paikalla.

Asianosaisten kuuleminen:

Yhdeksän X Oy:n työntekijää ovat antaneet erilliset lausumat, joissa he hieman vaihtelevin perusteluin puoltavat 24 tunnin työvuorojen teettämistä ja poikkeusluvan myöntämistä hakemuksen mukaan.

Lisäselvitys:

X Oy on työneuvoston pyynnöstä antanut vielä seuraavan, toimintaansa koskevan tarkentavan selvityksen:

Yhtiöllä on kaksi erillistä yksikköä. Lastensuojeluyksikkö Y:ssä on seitsemän asiakaspaikkaa iältään 12–18-vuotiaille nuorille. Perhekoti Z:ssä on neljä asiakaspaikkaa alle 12-vuotiaille lapsille. Tällä hetkellä perhekodin asukkaat ovat 9–11-vuotiaita. Yksiköt sijaitsevat viiden kilometrin etäisyydellä toisistaan. Työntekijöiden kokonaismäärä on 18.

Lastensuojeluyksikkö Y:ssä työskentelee yhdeksän vakituista työntekijää sekä kaksi tuntityöntekijää. Pitkää 24 tunnin työvuoroa tekevä työntekijä työskentelee öisin yksin kello 21:stä 8:aan, jolloin hänellä on kuitenkin mahdollisuus nukkua. Lisäksi aamupäivisin yksikössä työskentelee yksi ja iltaisin kaksi työntekijää. Pitkä 24 tunnin työvuoro alkaa ja päättyy aina kello 8.

Yksikön päivärytmi on säännöllinen. Suurin osa nuorista lähtee aamulla kouluun noin kello 7, ja heidän koulupäivänsä kestää kello 15/16:een. Kello 16 on ruokailu. Ruokailun jälkeen nuoret viettävät ns. hiljaisen tunnin omissa huoneissaan koulutehtävien parissa. Kello 17 järjestetään yhteinen kahvihetki, jonka jälkeen nuorilla on vapaata. Useimmat heistä käyvät iltaisin yksikön ulkopuolella harrastuksissa tai tapaamassa ystäviä. Iltatoimiin palataan kello 19.30, ja nukkumaanmeno aika on kello 22.

Päivän aikana vuorossa olevat työntekijät jakavat työtehtävät keskenään. Päivittäisiä työtehtäviä ovat kaupassakäynti, pyykinpesu, ruoanlaitto, yleisen siisteyden ylläpito, koulutyön ohjaus, hoito ja huolenpito sekä kuljettaminen harrastuksiin ja terapiaoihin. Vastaava ohjaaja työskentelee arkipäivisin kello 8–16 ja hoitaa tänä aikana lasten palaverit sekä kirjalliset tehtävät.

Perhekoti Z:ssä työskentelee seitsemän työntekijää. Perhekodin omistaja asuu itse yksikössä vakituisesti. Pitkää 24 tunnin työvuoroa tekevän työntekijän kanssa työskentelee iltaisin yhdestä kahteen muuta työntekijää. Yöaikaan kello 21:stä 8:aan hänellä on mahdollisuus nukkua. Työtehtävät perhekodissa ovat samankaltaisia kuin lastensuojeluyksikössä. Perhekodin omistaja hoitaa palaverikäynnit ja kirjalliset tehtävät.

Kummassakin yksikössä asiakkaiden lukumäärä vähenee viikonloppuisin, kun lapset ja nuoret käyvät kotilomilla. Myös koulujen loma-aikoina suurin osa lapsista ja nuorista on joko kotilomilla tai sukulaistensa luona. Silloin, kun viikonloppuna järjestetään yhteistä toimintaa, työvuorossa on koko päivän kahdesta kolmeen työntekijää.

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 myöntämällä luvalla.

Poikkeuslupa voidaan myöntää, jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Lupaharkinta on aina perustettava objektiivisesti arvioitavaan työn laatuun, eikä tätä edellytystä voida sivuuttaa muilla seikoilla, kuten esimerkiksi sillä, että haettu työaikajärjestely koetaan tarpeelliseksi työntekijöiden itsensä ja/tai työnantajan asiakkaiden kannalta.

Aluehallintovirasto on päätöksessään katsonut, että X Oy:n työntekijät suorittavat työtä enemmän kuin vain aika ajoin vuorokauden kuluessa. Koska lasten ja nuorten valvonnasta kello 22:sta illalla kello 7:ään aamulla vastaa yhtiön kummassakin yksikössä vain yksi työntekijä, edes yöaikaa ei aluehallintoviraston mielestä voida kokonaisuudessaan pitää sellaisena jaksona, jolloin työtä ei suoriteta lainkaan. Työneuvosto hyväksyy tämän yöajasta tehdyn päätelmän. Työnantajalta on kuitenkin pyydetty vielä lisäselvitystä päiväaikaan suoritettavan työn laadun tarkempaa arviointia varten.

Saamansa lisäselvityksen perusteella työneuvosto toteaa, että X Oy:n työntekijät joko hoitavat lapsia ja nuoria tai suorittavat yksiköiden ylläpitoon liittyviä tehtäviä lähes keskeytyksettä kello 7:stä aamulla ainakin kello 21:een illalla. Vaikka monet työtehtävistä, kuten kaupassakäynnit ja pyykinpesu, eivät olekaan sidottuja tarkkoihin kellonaikoihin, ne on kuitenkin suoritettava. Kun otetaan huomioon työtehtävien määrä ja se, kuinka monelle työntekijälle ne jakautuvat, ei työtä kummassakaan X Oy:n yksikössä voida työneuvoston mielestä pitää laadultaan vain aika ajoin suoritettavana.

Poikkeuslupaa on haettu 24 tunnin työvuorojen teettämiseen, mutta aluehallintovirastolle antamassaan selvityksessä X Oy on myös todennut, että työaika järjestetään muilta osin jaksotyöksi. Työ-

aikalain 14 §:n 1 momentin sanamuodon mukaan siinä tarkoitettu lupa on ylipäättään myönnettävissä vain saman lain 6 §:n säännöksistä poikkeamiseen. Työneuvoston päätöksissä tätä edellytystä on tulkittu niin, ettei se estä poikkeusluvan myöntämistä sellaiseen työhön, jossa säännöllinen työaika olisi järjestettävissä työaikalain 7 §:n nojalla jaksotyöksi (ks. esim. päätös asiassa 22/2001). Toisaalta on vakiintuneesti edellytetty, että työnantaja ei käytännössä ole järjestänyt lupahakemuksessa tarkoitettua työtä jaksotyön tapaan; eli pituudeltaan ja vuorokautiselta sijoittelultaan vaihteleviin työvuoroihin (päätökset asioissa 3/2015, 12/2015, 2/2016, 3/2016 ja 9/2016). Sille, onko jaksotyöksi järjestäminen perustunut työaikalain 7 §:ään, työehtosopimuksen määräykseen vai johonkin muuhun normiin, ei tätä edellytystä arvioitaessa ole annettu merkitystä.

Asiassa esitetystä selvityksestä ei käy ilmi, tekevätkö 24 tunnin työvuoroissa työskentelevät X Oy:n työntekijät myös lyhyempiä, aamupäiviin ja iltoihin sijoituvia työvuoroja. Työneuvosto kuitenkin toteaa, että mikäli samoilla työntekijöillä teetetään säännöllisesti eripituisia ja vuorokauden eri aikoihin sijoituvia työvuoroja, myös työn luonne jaksotyönä estää poikkeusluvan myöntämisen.

Koska X Oy:n hakemuksessa tarkoitettut työt eivät täytä poikkeusluvan myöntämiseksi työaikalain 14 §:n 1 momentissa säädettyjä edellytyksiä, ei asiassa ole perusteita muuttaa aluehallintoviraston tekemää hylkävää päätöstä.

Oikaisuvaatimuksessa on vedottu myös siihen, että työnantajalla on ollut ainakin yksi aiempi Pohjois-Suomen aluehallintoviraston myöntämä poikkeuslupa, joka on ehdoiltaan vastannut nyt haettua. Tätä aluehallintoviraston päätöstä ei kuitenkaan ole saatettu muutoksenhakuteitse työneuvoston tutkittavaksi, eikä työneuvosto ole arvioinut, ovatko luvan myöntämiseksi säädetty edellytykset sen osalta täyttyneet.

Sovelletut lainkohdat:

Työaikalain (605/1996) 14 §:n (1518/2009) 1 momentti.

Päätös (4–1) perustuu puheenjohtaja Pärnäsén sekä jäsenten Douglas, Romo ja Teronen mielipiteeseen. Jäsen Leppänen esitti eriävän mielipiteen.

Eriävä mielipide

Työaikalain 14 §:n 1 momentissa (1518/2009) on säädetty mahdollisuudesta poiketa lain säännöllistä työaika koskevista rajoituksista viranomaisen poikkeusluvalla. Työaikalain 14 §:n 1 momentin sanamuodon mukaan lupa olisi myönnettävissä vain lain 6 §:n säännöksistä (yleissäännös säännöllisestä työajasta) poikkeamiseen.

Työaikalain poikkeuslupasäännöksen tarkoitus ja sääntelyn kokonaisuus huomioon ottaen katson, työneuvoston enemmistön kannasta poiketen, että poikkeuslupa on myönnettävissä myös lain 7 §:n mukaiseen työhön, eli työhön, jossa säännöllinen työaika on järjestetty jaksotyöajaksi. Poikkeuslupasäännöksellä on tarkoitettu mahdollisuutta poiketa ylipäätään työaikalain säännöllistä työaika koskevista rajoituksista. Työaikalain 7 §:n on katsottava olevan alisteinen lain 6 §:lle. Lisäksi on otettava huomioon, että työneuvosto on aiemmassa käytännössään (päätös 22/2001) tulkinut työaikalain 14 §:n 1 momentin säännöstä siten, ettei se estä poikkeusluvan myöntämistä sellaiseen työhön, jossa säännöllinen työaika olisi sinällään järjestettävissä myös lain 7 §:n nojalla jaksotyöksi. Olisi epäloogista, jollei poikkeuslupaa voitaisi myöntää työhön, jossa työaika olisi myös käytännössä järjestetty jaksotyöksi. Jaksotyötä teettävä työnantajahan voisi joka tapauksessa poistaa esteen hakea poikkeuslupaa lopettamalla jaksotyön teettämisen.

Työaikalain 14 §:n 1 momentin mukaan poikkeuslupa voidaan myöntää, jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön.

Pykälää koskevista lainvalmistelutöistä ei ole saatavissa johtoa pykälän sanamuodon, kuten sanojen "aika ajoin", tulkintaan. Tämän vuoksi katson, että pykälän sanamuotoa on tulkittava työaikalain tarkoitus ja sääntelyn kokonaisuus huomioon ottaen. Työaikalain tarkoituksena on erityisesti työntekijän riittävä suojelu liian pitkiltä työajoilta ja liian lyhyiltä lepoajoilta. Työaikalaki täyttää tarkoituksensa, jos työ ei siihen käytetyn ajan puolesta muodostu työntekijälle objektiivisesti katsoen liian raskaaksi ja jos työntekijälle jää riittävästi vapaa-aikaa.

Asiassa on katsottava näytetyksi, että töissä, joihin poikkeusluvan jatkoa on haettu, työntekijöillä on öisin mahdollisuus yhtäjaksoisesti ainakin noin yhdeksän tunnin lepoaikaan työpaikalla. Asiassa tähän mennessä esitetyn selvityksen perusteella on jäänyt jossain määrin epäselväksi, kuinka monta ja kuinka pitkiä lepoaikoja työntekijöillä on keskimäärin työvuoron kuluessa. Lepoaikojen riittävyyden puolesta puhuu kuitenkin voimakkaasti muun muassa se, että poikkeusluvan myöntämisen puolesta ovat vedonneet varauksetta yrityksen kaikki työntekijät. Työntekijät ovat kertoneet, että työaikojen järjestäminen poikkeusluvalla on sekä työntekijöiden että lasten ja nuorten kannalta suositeltavaa. Työntekijät ovat työskennelleet vuosia vastaavilla työaikajärjestelyillä ja ne ovat olleet työntekijöiden toiveiden mukaisia. Työaikajärjestely on mahdollistanut poikkeuksellisen pitkät vapaa-ajat työn ulkopuolella, mikä on osaltaan parantanut työstä palautumista.

Katson, että asiassa tähän mennessä esitetyn selvityksen perusteella työt, joihin poikkeusluvan jatkoa on haettu, täyttävät työaikalain 14 §:n 1 momentissa säädetyt edellytykset. Poikkeusluvan myöntäminen kyseessä oleviin töihin ei ole työaikalain tarkoituksen vastaista. Poikkeusluvan myöntämisen puolesta puhuu lisäksi töiden poikkeuksellisen erityinen luonne. Työt eivät ole myöskään muuttuneet siitä, mihin aiemmin on myönnetty poikkeuslupia.

Näillä perusteilla hyväksyn oikaisuvaatimuksen ja myönnän hakijalle työaikalain 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua lupaa teettää poikkeuksellista säännöllistä työaika seuraavin ehdoin:

Työnantaja voi järjestää poikkeuslupahakemuksessa tarkoitettujen työntekijöiden työajan siten, että yhdenjaksoinen työaika on enintään 24 tuntia. Tästä ajasta työtä voidaan teettää enintään 12 tuntia. Muilta osin on noudatettava työaikalain (605/1996) säännöksiä.

Katja Leppänen