

**Poikkeuksellinen säännöllinen työaika. Lastenkoti ja perhekotivanhempien lomittajat.
Dnro 9/2016, annettu 9.9.2016**

Oikaisuvaatimus hylättiin.

Oikaisuvaatimuksen tekijä: X Oy

Vireille: 8.7.2016

Oikaisuvaatimuksen kohde:

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastualueen päätös dnro LSAVI/256/04.07.02/2016, joka on annettu 8.6.2016.

X Oy on hakenut Lounais-Suomen aluehallintovirastolta ensisijaisesti toistaiseksi ja toissijaisesti ajaksi 29.6.2016–29.6.2017 lupaa poiketa työaikalain (605/1996) 6 §:n säännöksistä. Hakemus on ensiksikin koskenut kahta yhtiön ylläpitämässä Perhekoti Y:ssä (sijaintikunta R) toimivaa työsuh-teista ohjaajaa, jotka lomittavat perhekotivanhempia näiden vapaaviikonloppujen ja vuosilomien aikana. Toiseksi hakemus on koskenut 16 työntekijää, jotka työskentelevät yhtiön niin ikään ylläpi-tämässä Lastenkoti Z:ssä (sijaintikunta S).

Mainittua henkilöstöään varten X Oy:llä on ollut Etelä-Suomen aluehallintoviraston myöntämä poikkeuslupa, jonka voimassaolo on sittemmin 28.6.2016 päättynyt. Uutta lupaa koskevan hake-muksen on kuitenkin käsitellyt ja ratkaissut Lounais-Suomen aluehallintovirasto, koska sille on 1.1.2016 lukien keskitetty työpaikan sijainnista riippumatta kaikki työaikalaisissa tarkoitettut poikke-uslupa-asiat (ks. sosiaali- ja terveysministeriön asetus 1494/2015).

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 suori-tetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työ-hön. 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:

Perhekoti Y:

- 1) Työvuoron pituus on enintään 24 tuntia ja tarvittaessa myös 36–48 tuntia.
- 2) Työaika tasoittuu 6 viikon jaksossa 230 tuntiin.

Lastenkoti Z:

- 1) Työvuoron pituus on enintään 24 tuntia ja tarvittaessa myös 36–48 tuntia.

- 2) Viikoittainen työaika tasoittuu 6 viikon jaksossa 38,33 tuntiin. Työaika ei 3 viikon jaksossa ylitä 126 tuntia.

Perhekoti Y:ssä poikkeuksellista työaika tarvietaan perhekotivanhempien lomitusta varten viikonloppuisin ja vuosilomien aikana. Perhekotivanhemmat ovat vapaalla joka toinen viikonloppu torstaista sunnuntaihin tai perjantaista sunnuntaihin. Lisäksi he pitävät vuosilomaa 5 viikkoa vuodessa. Lomituksen aikana ohjaajat asuvat perhekodissa, jotta lapsilla säilyisi tunne turvallisesta ja kodinomaisesta ympäristöstä. Työn luonteen vuoksi työvuorot ovat pääsääntöisesti pitkiä ja painottuvat joka toiseen viikonloppuun. Perhekodin yhteisten palaverien vuoksi teetetään lisäksi lyhyempiä ”hajatyövuoroja”, joiden pituus saattaa jäädä alle 4 tunnin.

Pitkässä työvuorossa ei ole ennalta määrättyjä työtehtäviä, ja käytännössä työtehtävät toistuvat vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan puitteissa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Ohjaajalla on pitkän työvuoron kuluessa myös mahdollisuus lepoon ainakin yöaikaan kello 23–7, jolloin lapset nukkuvat.

Ylityöstä sovitaan etukäteen vastaavan perhekotivanhemman kanssa, jos se on mahdollista. Tilanteen niin vaatiessa ohjaaja voi tehdä ylityötä myös ilman etukäteistä sopimista, jolloin se selvitetään jälkikäteen. Ylityöt pyritään tasoittamaan kolmen seuraavan tasoittumisjakson aikana, ellei ohjaajan kanssa muuta sovita. Yli- ja lisätyöstä on ilmoitettu suoritettavan asianmukainen korvaus. Vaihtoehtoisesti ohjaaja voi säästää nämä tunnit ja pitää ne myöhemmin vapaana.

Lisäksi hakemuksessa on todettu, että Perhekoti Y tekee joka vuosi ulkomaanmatkan, jolle osallistuminen on ohjaajille vapaaehtoista. Työajaksi matkalta lasketaan 8 tuntia vuorokaudessa, ja ohjaaja saa silloin myös lisät ja täyden ylläpidon.

Lastenkoti Z:ssä pitkiä työvuoroja on tarpeen teettää satunnaisesti; lähinnä arkipyhinä, retkillä ja ulkomaanmatkoilla sekä viikonloppuina ja muina koulujen vapaapäivinä, jolloin hoidettavia lapsia ja nuoria on paikalla vain muutamia. Pitkät työvuorot jakautuvat eri työntekijöille, ja niiden tekeminen on vapaaehtoista. Lastenkodissa on johtajan lisäksi 15 työntekijää, joista 9 työskentelee lapsille tarkoitettussa erityisyksikössä ja 6 nuorten yksikössä. Yksiköt sijaitsevat samassa paritalossa, ja niissä käytetään yhteistä yövuoroa. Sairaus- ja vuosilomien vuoksi käytetään tarvittaessa myös sijaisia.

Työ Lastenkoti Z:ssä on hakemuksen mukaan jaksotyötä, joka on järjestetty työnantajan noudattamassa yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa edellytetyllä tavalla. Työaika on 38,33 tuntia viikossa 6 viikon tasoittumisjaksoissa. Se ei kuitenkaan minkään 3 viikon jakson aikana ylitä työehtosopimuksessa sallittua 126 tuntia. Henkilöstö saa 9 tunnin vuorokausilevon ja 35 tunnin viikkolevon. Yövuoron pituus on 15 tuntia. Lastenkodin työryhmän kesken on sovittu, että yövuorossa on mahdollisuus lepoon, jos lasten tilanne sen sallii.

Ylityöstä sovitaan etukäteen lastenkodin johtajan kanssa, jos se on mahdollista. Tilanteen niin vaatiessa työntekijä voi tehdä ylityötä myös ilman etukäteistä sopimista, jolloin se selvitetään johtajalle jälkikäteen. Ylityöt pyritään tasoittamaan kolmen seuraavan tasoittumisjakson aikana, ellei muuta sovita. Yli- ja lisätyöstä on ilmoitettu suoritettavan asianmukainen korvaus. Vaihtoehtoisesti työntekijä voi säästää nämä tunnit ja pitää ne myöhemmin vapaana. Asiasta on tehty työehtosopimuksen mukainen paikallinen sopimus.

Lastenkoti Z järjestää vuosittain ulkomaanmatkan, jonka aikana henkilöstö työskentelee yhtäjaksoisesti viikon verran ja on vastuussa lapsista 24 tuntia vuorokaudessa. Paikallisesti on kuitenkin sovittu, että näillä ulkomaanmatkoilla vuorokautinen työaika on 8 tuntia. Matkoille osallistuminen on

henkilökunnalle vapaaehtoista, ja niitä varten laaditaan vastuujärjestelmä, jonka puitteissa jokainen työntekijä voi pitää taukoja päivittäin. Vuotuisen ulkomaanmatkan lisäksi lapsille järjestetään 1–3 vuorokautta kestäviä retkiä. Retkipäivien työaika on paikallisesti sovittu 12 tunniksi, vaikka lapsista ollaan silloinkin vastuussa ympärivuorokautisesti. Myös retkille lähteminen on työntekijöille vapaaehtoista.

Hakemuksessa on korostettu niin Perhekoti Y:n kuin Lastenkoti Z:n osalta, että X Oy panostaa työntekijöidensä jaksamiseen ja hyvinvointiin erityisen paljon. Työntekijöiden toiveet lyhyistä tai pitkistä työvuoroista sekä niiden rytmityksestä otetaan huomioon työvuorosuunnittelussa. Haettu työaikajärjestely mahdollistaisi pitkät yhdenjaksoiset vapaat, jotka osaltaan edesauttavat työstä palautumista. Kaikille työntekijöille myös järjestetään noin kuukauden välein sekä ryhmä- että henkilökohtaiset työnohjukset. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi yhtiö tarjoaa työntekijöilleen sairauskuluvakuutuksen ilman omavastuuta. – Vielä työnantaja on korostanut, että lupaharkinnassa tulisi ottaa huomioon työn poikkeuksellinen ja erityinen luonne.

Työsuojeluvaltuutettu A on puoltanut poikkeusluvan myöntämistä ja todennut, että työaikojen järjestäminen työnantajan hakemalla tavalla on suositeltavaa niin työntekijöiden itsensä kuin lasten hoidon kannalta. A:n mukaan poikkeuksellisesta työajasta neuvotellaan kunkin työntekijän kanssa, ja sen noudattaminen on vapaaehtoista.

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on hylännyt X Oy:n hakemuksen, koska siinä tarkoitettut työt Perhekoti Y:ssä ja Lastenkoti Z:ssä eivät täytä poikkeusluvan myöntämiselle säädettyjä edellytyksiä.

Työaikalain 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua lupaa ei voida myöntää jaksotyötä koskevistä työaikalain säännöksistä poikkeamiseen. Luvan myöntäminen jaksotyölle edellyttää käytännössä sitä, että työtä ei ole järjestetty jaksotyöksi. Työnantajan esittämän selvityksen perusteella työ niin Perhekoti Y:ssä kuin Lastenkoti Z:ssä on jaksotyötä. Kahden toimintayksikön erona on vain se, että Perhekoti Y:ssä tehdään enemmän poikkeusluvan alaisia pitkiä vuoroja, kun taas Lastenkoti Z:ssä poikkeusluvan alaista työtä on tehty hakemuksessa yksilöityinä ajankohtina, kuten viikonloppuina. Poikkeusluvan myöntäminen ei siten ole mahdollista kummankaan yksikön osalta.

Perhekoti Y:ssä ohjaajat ovat perhekotivanhempien sijaisina vastuussa lapsista koko ajan. Heidän työtään ei siksi voida pitää työaikalain 14 §:n 1 momentissa edellytetyin tavoin vain aika ajoin työvuoron kuluessa suoritettavana. Lastenkoti Z:n osalta työnantaja on esittänyt, että pitkien työvuorojen aikana ei tehdä mitään määrättyjä työtehtäviä. Työntekijä on kuitenkin tällöinkin vastuussa lapsista samalla tavoin kuin perhekodin ohjaajat. Viikonloput ja koulujen loma-aika eivät muuta lapsista vastuussa olevan työntekijän työtä laadultaan vain aika ajoin tehtäväksi. Aluehallintovirasto on myös todennut, että työn laatua on arvioitava objektiivisin kriteerein, eikä asiassa voida antaa merkitystä työnantajan tai työntekijöiden käsityksille haetun työaikajärjestelyn soveltuvuudesta. Mikäli työ ei objektiivisesti arvioituna ole laadultaan vain aika ajoin suoritettavaa, ei poikkeuslupaa voida myöntää.

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. Lisäksi siinä on kiinnitetty huomiota lupakäytännön muuttumiseen sekä selvitetty, millä tavoin luvan epääminen vaikuttaisi Perhekoti Y:n ja Lastenkoti Z:n toimintaan.

X Oy on todennut, että sillä on ollut mainittuja lastensuojeluyksiköitään varten useita aiempia Etelä-Suomen aluehallintoviraston myöntämiä poikkeuslupia, jotka ovat ehdoiltaan pitkälti vastanneet nyt haettua. Tätä taustaa vasten yhtiö on pitänyt hyvin ongelmallisena sitä, että päätöksentekijän vaihduttua lupaa ei olisi enää mahdollista saada, vaikka luvan edellytyksiä koskevat työaikalain säännökset samoin kuin työehtosopimus ovat pysyneet ennallaan.

Mikäli poikkeuslupa evätään, Perhekoti Y:n toiminta muuttuu niin henkilöstön kuin lastenkin kannalta epäedulliseen suuntaan. Ohjaajat toimivat perhekotivanhempien sijaisina, ja sen vuoksi pitkät työvuorot ovat olleet perusteltuja kodinomaisuuden ja lasten turvallisuudentunteen ylläpitämiseksi. Sijaisina on ollut kaksi vakituista ohjaajaa täydellä työajalla. Poikkeusluvan epääminen tarkoittaa, että ohjaajien työaika pitää vastaisuudessa järjestää työehtosopimuksen mukaiseksi jaksotyöksi, jolloin työn kesto voi paikallisesti niin sovittaessa olla yhtäjaksoisesti korkeintaan 12 tuntia ja yövuorossa korkeintaan 15 tuntia. Näin rajoitettuna ei viikonloppulomituksia ole mahdollista hoitaa kahdella ohjaajalla, vaan heitä tarvitaan yksi lisää. Tästä puolestaan seuraa, ettei ohjaajille voida enää tarjota täysiä työtunteja. Osa-aikaistaminen vaikuttaisi oletettavasti työntekijöiden pysyvyyteen, kun otetaan huomioon sosiaalialan palkkaustaso ja T:n alueen korkeat elinkustannukset.

Myös Lastenkoti Z:n toiminta vaikeutuisi arkipyhien osalta, kun työaika jouduttaisiin 12 tunnin työvuoroissa jakamaan useammalle työntekijälle. Lasten edun ja työntekijöiden toiveen mukaista on, että arkipyhinä voitaisiin vastaisuudessakin tehdä pitkiä työvuoroja. Näin turvataan kodinomaisuus ja rauhallisuus.

Oikaisuvaatimuksessa on vielä annettu tieto X Oy:n eri yksiköihin sijoitettujen lasten ja nuorten lukumääristä: Perhekoti Y:ssä 7 lasta ja Lastenkoti Z:ssä 14 lasta ja nuorta (lasten ja nuorten osastoilla kummallakin 7). He kaikki ovat toimintakykyisiä. Arkipyhien ja lomien aikana paikalla olevien lasten ja nuorten määrä on mainittua pienempi.

Asianosaisen kuuleminen:

Työsuojeluvaltuutettu A:lle on varattu tilaisuus tulla kuulluksi oikaisuvaatimuksen johdosta. A ei ole asetetussa määräajassa (31.8.2016) toimittanut lausumaa työneuvostoon.

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 momen-

tissa (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.

Työaikalain 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 poikkeuslupan myöntämistä myös sellaiseen työhön, jossa säännöllinen työaika olisi järjestettävissä työaikalain 7 §:n nojalla jaksotyöksi (ks. esim. päätös 22/2001). Toisaalta on edellytetty, että työnantaja ei käytännössä ole järjestänyt lupahakemuksessa tarkoitettua työtä jaksotyön tapaan; toisin sanoen pituudeltaan ja vuorokautiselta sijoittelultaan vaihteleviin työvuoroihin (päätökset 3/2015, 12/2015, 2/2016 ja 3/2016). Sillä, onko jaksotyöksi järjestäminen perustunut työaikalain 7 §:ään, työehtosopimuksen määräykseen vai johonkin muuhun normiin, ei ole tätä edellytystä arvioitaessa merkitystä.

Nyt ratkaistavana olevassa tapauksessa työnantaja on nimenomaisesti todennut, että Lastenkoti Z:ssä työaikamuotona on jaksotyö. Jaksotyön käyttämiseen sekä Lastenkoti Z:ssä että Perhekoti Y:ssä viittaa myös asiassa esitetty, työvuorojen pituuksia ja työajan tasoittumista koskeva selvitys.

Työaikalain 6 §:n säännöksistä poikkeamiseenkin lupa voidaan – saman lain 14 §:n 1 momentin mukaisesti – myöntää ainoastaan sellaista työtä varten, jota laatunsa puolesta suoritetaan vain aika ajoin työvuoron kuluessa. Lupaharkinta on aina perustettava objektiivisesti arvioitavaan työn laatuun, eikä tätä edellytystä voida sivuuttaa esimerkiksi henkilöstön käsityksillä haetun työaikajärjestelyn tarpeellisuudesta tai sopivuudesta.

Poikkeuslupahakemuksen mukaan Perhekoti Y:n ja Lastenkoti Z:n henkilöstöllä on ainakin pääsääntöisesti mahdollisuus levätä öisin noin kello 23:sta 7:ään, jolloin hoidokkeina olevat lapset ja nuoret nukkuvat. Niin ikään hakemuksessa on todettu, että pitkän työvuoron aikana työntekijällä ei ole lainkaan ennalta määrättyjä työtehtäviä. Toisaalta on selvää, että lepomahdollisuudesta huolimatta henkilöstö on ympärivuorokautisesti vastuussa lapsista ja nuorista. Vaikka työnantaja ei olisikaan erityisesti osoittanut pitkän työvuoron aikana suoritettavia tehtäviä, voidaan usean alaikäisen henkilön tarpeista ja hyvinvoinnista huolehtimista jo sinällään pitää keskeytymättömänä työsuorituksena. Tästä syystä työneuvosto katsoo aluehallintoviraston tavoin, ettei työ Perhekoti Y:ssä ja Lastenkoti Z:ssä ole laadultaan vain aika ajoin suoritettavaa.

Koska X Oy:n hakemuksessa tarkoitetut työt eivät sen paremmin työaikajärjestelyjensä kuin laatunsa puolesta 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 aiempia Etelä-Suomen aluehallintoviraston myöntämiä poikkeuslupia, jotka ovat ehdoiltaan pääosin vastanneet nyt haettua. Näitä aluehallintoviraston päätöksiä ei kuitenkaan ole saatettu muutoksenhakuteitse työneuvoston tutkittaviksi, eikä työneuvosto ole arvioinut, ovatko luvan myöntämiseksi säädetty edellytykset niiden osalta täyttyneet.

Sovelletut lainkohdat:

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

Äänestys:

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 työaikaa 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 ylipäättään työaikalain säännöllistä työaikaa koskevista rajoituksista. Työaikalain 7 §:n on katsottava olevan alisteinen lain 6 §:lle. Lisäksi on otettava huomioon, että työneuvosto on aiemmassa käytännössään (päätös 22/2001) tulkinnut 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 sel- laista, 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 työn- tekijän riittävä suojelu liian pitkiltä työajoilta ja liian lyhyiltä lepoajoilta. Työaikalaki täyttää tarkoi- tuksensa, 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 noin kahdeksan 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 riittävyyy- den puolesta puhuu kuitenkin voimakkaasti muun muassa se, että poikkeusluvan myöntämistä on puoltanut varauksetta yrityksen työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutettu on katsonut lausunnos- saan, että työaikojen järjestäminen poikkeusluvalla on sekä työntekijöiden että lasten kannalta suo- siteltavaa. Työsuojeluvaltuutettu on kertonut, että poikkeuksellisesta työajasta neuvotellaan kunkin työntekijän kanssa ja että siihen suostuminen on vapaaehtoista. Työntekijät ovat työskennelleet vuosia vastaavilla työaikajärjestelyillä, ja ne ovat olleet heidän toiveidensa mukaisia. Työaikajärjes- tely on mahdollistanut poikkeuksellisen pitkät vapaa-ajat työn ulkopuolella, mikä on osaltaan paran- tanut työstä palautumista.

Katson, että asiassa tähän mennessä esitetyn selvityksen perusteella työt, joihin poikkeusluvan jat- koa on haettu, täyttävät työaikalain 14 §:n 1 momentissa säädetty edellytykset. Poikkeusluvan myöntäminen kyseessä oleviin töihin ei ole työaikalain tarkoituksen vastaista. Poikkeusluvan myön- tämisen 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 momen- tissa säädetyn luvan teettää poikkeuksellista säännöllistä työaikaa seuraavin ehdoin:

- 1) Työnantaja voi järjestää poikkeuslupahakemuksessa tarkoitettujen työntekijöiden työajan siten, että yhdenjaksoinen työaika on enintään 24 tuntia. Tästä ajasta työtä voidaan teettää enintään 12 tuntia.
- 2) Poikkeuksellisissa tilanteissa työaika voidaan järjestää siten, että yhdenjaksoinen työaika on enintään 48 tuntia. Tästä ajasta työtä voidaan teettää enintään 12 tuntia vuorokaudessa.
- 3) Muilta osin on noudatettava työaikalain (605/1996) säännöksiä.

Katja Leppänen