

Vapautus työvuoroluettelon laatimisesta. Veturinkuljettajat.**Dnro 3/2025, annettu 28.4.2025. Lyhennetty versio, josta poistettu osa tiedoista.**

Oikaisuvaatimus hylättiin.

Oikaisuvaatimuksen tekijä: Työnantaja X

Vireille: 16.1.2025

Oikaisuvaatimuksen
kohde: Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen
17.12.2024 antama päätös LSAVI/19134/2024.

Työnantaja X (yhtiö) haki lupaa poiketa työvuoroluettelon laatimisvelvollisuudesta ajalla 1.1.2025–31.12.2027 siten, että työvuoroluetteloon merkitään määriteltyjen veturinkuljettajien osalta vapaapäivät, mutta ei muita työaikaa koskevia tietoja. Haetun luvan piiriin kuului yksikkö A:n osalta kokonaisuudessaan 10/2024 tietojen mukaan 907 veturinkuljettajaa 21 eri paikkakunnalla sijaitsevilla toimipisteillä ja yksikkö B:n osalta yhteensä 312 kuljettajaa kahdella eri toimipisteellä. Kyseiset työntekijät olisivat vuorollaan niin kutsutussa heittovuorossa. Heittovuorossa olevalle työntekijälle ilmoitettaisiin seuraavan päivän mahdollinen työvuoro kello 17 mennessä sekä lauantain, sunnuntain ja maanantain työvuorot viimeistään edeltävänä perjantaina kello 17. Työnantajan mukaan tällainen käytäntö oli ollut voimassa jo vuosikymmeniä, ja se oli perustunut poikkeuslupaan ja sittemmin työehtosopimuksen mukaiseen paikalliseen sopimukseen. Kun paikallisen sopimuksen voimassaolo oli päättymässä, haki työnantaja poikkeuslupaa työvuoroluettelon laatimisvelvollisuudesta poikkeamiseen, jotta heittovuorokäytäntöä voitaisiin soveltaa jatkossakin. Työnantajan mukaan työvuoroluettelon laatiminen kaikkien veturinkuljettajien osalta on erittäin vaikeaa johtuen yhtiön vaikutuspiirin ulkopuolella olevista ennalta arvaamattomista muutoksista liikenteessä, asiakkaiden käyttäytymisestä ja ennalta arvaamattomuudesta, haastavista sääolosuhteista (lumimyrskyt, syksyn lehtisäät eli tilanteet, joissa raiteille kertyneet puiden lehdet aiheuttavat esimerkiksi tavarajunien sutimista ja

juuttumistilanteita), ratakatkoista, veturi- ja kalustorikoista sekä kuljettajien poissaoloista, joiden yhteisvaikutus aiheuttaa jatkuvan ja toistuvan muutostarpeen työvuoroluetteluihin.

Pääluottamusmies ei puoltanut poikkeuslupan myöntämistä.

Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue (työsuojeluviranomainen) hylkäsi Työnantaja X:n (yhtiö) hakemuksen eikä myöntänyt lupaa poiketa osittain A ja B yksiköiden veturinkuljettajien työvuoroluetteloiden laatimisesta ajalla 1.1.2025– 31.12.2027. Työaikalain (872/2019) 39 §:n 1 momentin 4 kohdassa säädettyjen edellytysten: työn epäsäännöllinen luonne ja erityiset vaikeudet, ei katsottu täyttyvän. Harkinnassa otettiin huomioon muun ohessa työneuvoston ja työtuomioistuimen asiaa koskeva ratkaisukäytäntö. Työsuojeluviranomaisen mukaan sekä työneuvoston että työtuomioistuimen käytännössä on pidetty selvänä, että työn epäsäännöllinen luonne sellaisenaan ei täytä edes osittaisen vapautuksen myöntämisen edellytyksiä, vaan työn epäsäännöllisyyden on nimenomaan johdettava erityisiin vaikeuksiin laatia työvuoroluettelo. Päätöksen perustelujen mukaan työneuvosto on korostanut myös sitä, että poikkeuslupan myöntämisen edellytyksiä harkittaessa ei voida kiinnittää huomiota pelkästään työnantajan vaikeuksiin tietää etukäteen työvuoroja ja niiden pituuksia. Huomioita on kiinnitettävä myös työntekijöiden oikeuteen saada tietää etukäteen, milloin työtä on tehtävä ja kuinka pitkään.

Yhtiö oli perustellut yksikkö A:n kuljettajien poikkeuslupan tarvetta pääasiassa asiakaslähtöisillä äkillisillä muutoksilla. Työsuojeluviranomaisen päätöksen perustelujen mukaan asiakkaasta johtuvista syistä tapahtuvaa työn määrän vaihtelevuutta ei ole aiemmin pidetty perusteena poikkeuslupan myöntämiselle. Muun muassa työneuvoston päätöksessä asiassa dnro 19/2011 tilausten lyhyitä toimitusaikoja ja tilauksiin tulevia muutoksia, samoin kuin Suomessa tavanomaisina pidettäviä säätilojen muutoksia pidettiin normaaleina yrittäjäriskiin kuuluvina tekijöinä, joista palveluja tarjoava työnantaja kantaa vastuun (ks. myös työneuvoston päätökset asioissa dnrot 12–13/2011 ja samoja asioita koskevat työtuomioistuimen päätökset TT 2012-16 ja TT 2012-17). Työsuojeluviranomaisen mukaan vastuuta ei voida siirtää työntekijän kannettavaksi, vaikka yritys toimittaisi sellaista tuotetta tai tavaraa, joka on altis säätilojen muutoksille tai vaikka toimitukset on hoidettava tietyssä ajassa. Kyseessä on yrityksen ja asiakkaan välinen sopimus, joten sen ehdot tai velvoitteet eivät voi johtaa siihen, että työntekijän ajankäytön suunnittelua sekä työn ja vapaa-ajan erottamista toisistaan vaikeutettaisiin kohtuuttomasti. Yhtiö oli perustellut

työvuoroluettelon vapautuksen tarvetta myös sellaisilla seikoilla, joihin heittomiehen käyttö ei työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan edes soveltuisi. Yksikkö B:n aikataulut ovat äärimmäisen tiukkoja, eivätkä junat voi odottaa useita tunteja heittomiehen saapumista. Yhtiön esille tuomia suunniteltujen työvuorojen muutostarpeita pidettiin ymmärrettävinä, mutta niiden ei katsottu johtavan siihen, että työ olisi työaikalaissa tarkoitettui tavoin epäsäännöllistä. Harkinnassa kerrottiin otetun huomioon se, että heittomiesjärjestelmä on ollut käytössä vuosikymmeniä. Se on ollut yhtiön mukaan hyvä ja toimiva malli paikata poissaoloja sekä asiakastarpeista johtuvia muutoksia, mikä sujuvoittaa liikennettä. Työntekijöille ei työsuojeluviranomaisen näkemyksen mukaan ole kuitenkaan edes yritetty laatia työvuoroluetteloa vuosikymmeniin. Työsuojeluviranomainen otti päätösharkinnassa huomioon myös sen, että yhtiöllä on mahdollisuus muuttaa jo annettua työvuoroluetteloa. Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevan työehtosopimuksen mukaan painava syy työvuoron muuttamiselle tai jopa koko työvuoron tai junan tilapäiselle peruuttamiselle voi syntyä juna- tai ratavauriosta, veturi- tai turvalaitteviasta, rata- tai turvalaitetöistä tai asiakkaasta johtuvasta ennakoimattomasta tai äkillisestä liikennetilanteesta tai kuljetusmäärien muutoksesta. Tällainen kirjaus kattaa lähes kaikki yhtiön mainitsemat seikat, jotka saattavat aiheuttaa epäsäännöllisyyttä toiminnassa. Lisäksi yhtiön on mahdollista saada joustoja käytössä olevan työaikapankin myötä. Työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan myös käytössä oleva tallivara mahdollistaa äkillisiin tilanteisiin reagoimisen.

Työnantaja X (yhtiö) on vaatinut työneuvostoa oikaisemaan aluehallintoviraston tekemää päätöstä. Yhtiö kertoo hakeneensa mahdollisuutta poiketa työaikalain 39 §:n 1 momentin 4 kohdassa ja veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevan työehtosopimuksen 5 §:n 6 kohdan 1 kappaleessa edellytetyn työvuoroluettelon laatimisvelvollisuudesta. Yhtiö pyytää työneuvostoa ensisijaisesti oikaisemaan päätöstä ja myöntämään sille osittaisen luvan poiketa A ja B yksikköön kuuluvien veturinkuljettajien työvuoroluettelon laatimisesta ajanjaksolla 1.1.2025–31.12.2027.

Toissijaisesti työnantaja X pyytää oikaisemaan aluehallintoviraston päätöstä siltä osin, kun se ei ole myöntänyt sille työaikalain 39 §:n 1 momentin 4 kohtaan perustuvaa osittaista lupaa poiketa yhtiön yksikkö A:n veturinkuljettajien työvuoroluettelon laatimisesta ajanjaksolle 1.1.2025–31.12.2027 ja myöntämään yhtiölle osittaisen luvan poiketa yksikkö A:han kuuluvien veturinkuljettajien työvuoroluettelon laatimisesta ajanjaksolle 1.1.2025–31.12.2027.

Oikaisuvaatimuksen mukaan A ja B yksikössä työskentelevien veturinkuljettajien työaika on järjestetty veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevan työehtosopimuksen II luvun 5 §:n 2. kohdan mukaisesti siten, että veturinkuljettajan säännöllinen työaika on 114 tuntia 45 minuuttia kolmen viikon työjaksossa. Työjaksolla tarkoitetaan maanantaina kello 00 alkavaa ja kolmantena seuraavana sunnuntaina kello 24 päättyvää ajanjaksoa. Työaikalain 30 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ja 24 §:ssä tarkoitettujen taukojen ajankohdat. Työehtosopimuksen II luvun 5 §:n 6 kohdan 1. kappaleen mukaan yksittäisen työntekijän työvuoroluettelosta ilmenevät työn alkaminen ja päättyminen sekä lepoajat. Työehtosopimuksen II luvun 5 §:n 6 kohdan 7. kappaleen perusteella työvuoroluettelot on saatettava tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen niissä tarkoitettun ajanjakson alkamista.

Poikkeuslupahakemuksen piirissä on yksikkö A:ssa 17 prosenttia toimipaikkakohtaisesta veturinkuljettajien käyttövahvuudesta kolmen viikon työjaksoa kohden ja yksikkö B:ssä 12 prosenttia toimipaikkakohtaisesta veturinkuljettajien käyttövahvuudesta kolmen viikon työjaksoa kohden. Heittomiehenä olisi vuorollaan pienehkö osa kaikista A ja B yksikön veturinkuljettajista. Jos yksikkö A:n toimipisteessä työskentelee esimerkiksi 100 veturinkuljettajaa, työvuoroluettelon laatimista koskeva poikkeus koskisi enintään 17 veturinkuljettajaa kolmen viikon työjaksoa kohden. Jos yksikkö B:n toimipisteessä työskentelee esimerkiksi 100 veturinkuljettajaa, työvuoroluettelon laatimista koskeva poikkeus koskisi enintään 12 veturinkuljettajaa kolmen viikon työjaksoa kohden. Heittomiehinä eivät olisi jatkuvasti samat veturinkuljettajat, vaan heittomiehinä toimivat veturinkuljettajat vaihtelisivat tasapuolisesti.

Poikkeusluvasta huolimatta veturinkuljettajalla olisi tiedossa mahdollisimman hyvissä ajoin etukäteen jakso, jolloin hän toimii heittomiehenä. Heittomiehelle ilmoitettaisiin työvuorojen alkamis- ja päättymisajankohdat sekä tehtävät viimeistään työvuoroa edeltävänä päivänä kello 17. Lauantain, sunnuntain ja maanantain työvuorot ilmoitettaisiin viimeistään edeltävänä perjantaina kello 17. Vaikka heittomiehelle ei laadittaisi työvuoroluetteloa kolmen viikon työjaksolle, maksettaisiin hänelle tältä työjaksolta normaali kuukausipalkka, vaikka työjaksolla ei olisi yhtään työtuntia. Kuukausipalkan lisäksi heittomiehelle maksettaisiin myös erillistä heittolisää, lisäpalkkioita ja haittatyökorvauksia.

Työaikalain ja työehtosopimuksen mukaisen työvuoroluettelon laatiminen kaikille työnantaja X:n veturinkuljettajille on työaikalain 39 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetulla tavalla työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa.

Yhtiö on toimittanut tilastotietoja toiminnan epäsäännöllisyyden ja työvuoroluettelon laatimisen erityisen vaikeuden kuvaamiseksi. (poist.)

(poist.)

Työnantaja X on pyytänyt asiassa hallintolain mukaista suullista kuulemista.

Lisäselvityksessään työnantaja X on katsonut, että henkilöstön edustajien Lounais-Suomen aluehallintovirastolle antamissa lausunnoissa on muun ohessa paikkansa pitämättömiä tietoja. Yhtiö kerää tilastotietoa työvuoroluetteloiden työvuorojen muutosten taustalla olevista syistä. (poist.) Kaikki muutostarpeet eivät edellytä heittomiesten käyttämistä. Yhtiö voi käyttää muutostilanteissa myös esimerkiksi ylitöitä tekeviä veturinkuljettajia tai tallivaraa, mikäli veturinkuljettaja suostuu tekemään ylitöitä tai tallivaran työvuorolla olevan veturinkuljettajan työajat mahdollistavat työvuoron tekemisen. Muut yhtiön käytössä olevat joustomahdollisuudet eivät kuitenkaan korvaa sen tarvetta käyttää heittomiehiä.

Nyt haetun poikkeusluvan perusteella heittomiehelle ilmoitettaisiin työvuorojen alkamis- ja päättymisajankohdat sekä tehtävät viimeistään työvuoroa edeltävänä päivänä kello 17. Lauantain, sunnuntain ja maanantain työvuorot ilmoitettaisiin heittomiehelle viimeistään edeltävänä perjantaina kello 17. Yhtiö on noudattanut tätä heittomiesten työvuorojen ilmoitusaikataulua myös aiemmin 31.12.2024 asti. Yhtiö kykenee noudattamaan mainittua ilmoitusaikataulua poikkeusluvankin aikana muun muassa siksi, että äkilliset junamuutostarpeet aiheuttavat yhtiön vuorosuunnittelussa ketjureaktioita, joiden vuoksi yhtiö joutuu tekemään muutoksia useiden veturinkuljettajien työvuoroluetteloihin. Tällöin yhtiö voi käyttää heittomiehiä ilmoitusaikojen asettamissa raameissa muissa työvuoroissa tai junissa, jotka jäisivät vaille veturinkuljettajaa. Yhtiö voi tarvita junamuutoksen vuoksi veturinkuljettajaa vasta esimerkiksi seuraavalle päivälle, jolloin se voi käyttää tässä työssä heittomiestä ilmoitusaikojen puitteissa. Heittomiesjärjestelmä ei siis ole tarpeeton.

Työnantaja X on työneuvoston pyynnöstä selvittänyt, että veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevan työehtosopimuksen (22.3.2023 – 31.3.2025) II luvun 5 §:n 6 kohdan 3 kappaleen kirjaus

heittomiesjärjestelmän käytöstä edellyttää joko paikallista sopimusta tai työaikalain 39 §:n 1 momentin 4 kohdan tarkoittamaa poikkeuslupaa. Yhtiö on kertonut, että se on pääsääntöisesti sopinut heittomiesten käyttämisestä työehtosopimuksen mukaan paikallisesti henkilöstön edustajien kanssa. Viimeisin heittomiesjärjestelmää koskeva paikallinen sopimus on kuitenkin irtisanottu ja sen voimassaolo on päättynyt 31.12.2024. Sen jälkeen yhtiössä ei ole ollut käytössä veturinkuljettajia koskevaa heittomiesjärjestelmää. Paikallisen sopimuksen päätyttyä yhtiö on pyrkinyt järjestelemään työvuorolistan julkaisun jälkeisiä lukuisia muutoksia muilla toimenpiteillä, kuten ylitöillä tai tallivaralla, mutta nämä muut toimenpiteet eivät ole korvanneet yhtiön tarvetta käyttää heittomiehiä.

Yhtiön oikaisuvaatimus koskee työehtosopimuksessa tarkoitettuja heittomiehiä. Mikäli yhtiölle myönnettäisiin työaikalain 39 §:n 1 momentin 4 kohdan mukainen poikkeuslupa, se julkaisisi heittomiesten työvuorot kuten työehtosopimuksen II luvun 5 §:n 6 kohdan 3 kappaleessa edellytetään.

Työneuvosto on varannut **pääluottamusmiehelle tilaisuuden tulla kuulluksi oikaisuvaatimuksesta.** (poist.)

Pääluottamusmies pyytää työneuvostoa hylkäämään työnantajan oikaisuvaatimuksen kaikilta osin. Oikeutta poiketa työvuorolistan laatimisvelvollisuudesta tulee harkita objektiivisin perustein. Edellytykset poikkeamiselle pääsäännöstä on kirjattu työaikalakiin. Työvuorojen erityinen epäsäännöllisyys ja sen aiheuttamat hankaluudet laatia työvuoroluettelo on kyettävä osoittamaan. Lupaharkintaan ei tule vaikuttaa se, kuinka suurta työntekijäryhmää poikkeaminen koskisi.

Pääluottamusmies kiinnittää huomiota siihen, että työnantaja X:n esille tuomat muutokset työvuoroissa eivät tee työn luonteesta kokonaisuudessaan epäsäännöllistä. Yhtiöllä on mahdollisuus järjestellä kuljetuksia koskevat sopimuksensa asiakkaiden kanssa siten, että niissä huomioidaan äkillisten muutosten vaikutukset myös sen omasta näkökulmasta. Äkillisistä asiakkaiden tekemistä muutoksista aiheutuvat ongelmat liittyvät kiireeseen saada nopeasti lisää resursseja ja välttää mahdollisesti suuretkin sopimussakot. Kyse on yrittäjäriskin siirtämisestä työntekijäpuolelle, mitä ei voida pitää perusteena poikkeusluvalle. Kun arvioidaan työn epäsäännöllisyyttä, tulee kiinnittää huomiota myös mahdollisen epäsäännöllisyyden syyhyn.

Junaliikenne on aikataulutettua. Aikataulut tilataan viranomaiselta, eikä rataverkolla voi kulkea yhtäkään junaa ilman aikataulua.

Yksikkö A:n osalta yhtiö on perustellut hakemustaan pääasiassa asiakaslähtöisillä äkillisillä muutoksilla. Yhtiön tulee kantaa vastuu asiakkaiden kanssa tehtyjen sopimusten vaikutuksista eikä näitä sopimuksia voida tehdä työntekijöiden oikeuksia loukaten. Aiemmassa työneuvoston ratkaisukäytännössä on nimenomaisesti katsottu, että asiakkaasta johtuvista syistä tapahtuva työn määrän vaihtelevuus ei sinällään ole vielä peruste poikkeuslupan myöntämiseen.

Yksikkö B:n osalta yhtiön mainitsemat perusteet ovat pääluottamusmiehen näkemyksen mukaan suurilta osiltaan sellaisia, joiden aiheuttamat ongelmat eivät ole korjattavissa heittomiesjärjestelmällä. Poikkeuslupaa ei voida myöntää ”varmuuden vuoksi”. Yhtiö ei ole osoittanut, että työvuoroluettelon laatiminen olisi käytännössä työaikalain tarkoittamalla tavalla erittäin vaikeaa.

Perimmäisenä syynä poikkeuslupan hakemiselle vaikuttaa pääluottamusmiehen mukaan olevan se, että siirtyminen aikaisemmasta toimivasta ja joustavasta mallista järjestelmään, jonka toteuttaminen edellyttää muutoksia yrityksen toiminnassa ja mahdollisesti asiakkaiden välisissä sopimuksissa, koetaan hankalana. Korvaavat toimet voisivat kuitenkin olla hyvin toteutettavissa. Muun muassa varallaolo voidaan suunnitella, ja usein suunnitellaankin yhtiön työvuorolistoihin. Ainoastaan varallaolo kotona vaatii työntekijän suostumuksen.

(poist.)

Heittomiesjärjestelmää on käytetty jo vuosikymmeniä, eikä muita keinoja joustojen toteuttamiseksi ole edes kokeiltu. Tämä huomioiden on vaikea päätyä johtopäätökseen, että heittomiesjärjestelmän käyttäminen olisi ainoa keino riittävän jouston järjestämiseksi.

(poist.) Työaikalaki asettaa poikkeuslupan edellytykseksi sen, että työvuoroluettelon laatiminen on ”erittäin vaikeaa”. On selvää, että tämä edellytys ei täyty, kun vuonna 2025 työvuorolistojen laatiminen on sujunut ongelmitta, eikä heittoa ole tarvittu.

Kuljetusalalla on tavanomaista, että laaditaan työvuoroluettelo, ja ylimääräiset tilaukset hoidetaan vapaaehtoisuuteen perustuvilla toimintamalleilla. Näin toimitaan lähes kaikkialla muualla yrityselämässä, ja hyvin harvoilla yrityksillä on vapautus työvuoroluettelon laatimisesta. Vapautukselle ei ole perusteita myöskään työnantaja X:n kohdalla.

Pääluottamusmiehen mukaan työnantaja X:n hakemus ei täytä työaikalain 39 §:n 1 momentin 4 kohdassa vaadittuja edellytyksiä työn epäsäännöllisestä luonteesta ja sen aiheuttamasta työvuoroluettelon laatimisen erityisestä vaikeudesta.

Pääluottamusmiehen mukaan asiassa ei ole tarvetta suulliselle kuulemiselle.

Työnantaja X on lisälausumassaan todennut, että pääluottamusmiehen lausumassa ei ole mitään sellaista, joka osoittaisi, että oikaisuvaatimus tulisi hylätä.

TYÖNEUVOSTON PÄÄTÖS

Suullisen kuulemisen järjestämiselle ei ole tarvetta. Vaatimus suullisen kuulemisen järjestämisestä hylätään.

Oikaisuvaatimus hylätään kaikilta osin.

Päätöksen perustelut

1. Suullinen kuuleminen

Työnantaja X on katsonut, että oikaisuvaatimuksen sisältöä olisi tarpeen käsitellä suullisesti työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista (työneuvostolaki, 400/2004) annetun lain 12 §:n 2 momentissa säädetyin tavoin. Yhtiön mukaan se voisi suullisessa käsittelyssä selvittää niitä monimutkaisia seikkoja, joilla poikkeusluvan tarvetta ja myöntämistä perustellaan.

Työneuvostolain 12 §:n 1 momentin mukaan oikaisuvaatimukset on käsiteltävä työneuvostossa kiireellisinä, mikä johtaa pääsääntöisesti kirjalliseen menettelyyn. Saman säännöksen 2 momentin ja hallintolain (434/2003) 37 §:n 2 momentin mukaan työneuvostossa voidaan kuitenkin järjestää myös suullinen käsittely joko asianosaisen vaatimuksesta tai työneuvoston omaan harkintaan perustuen. Suullisen kuulemisen tarkoituksena on täydentää asiassa kertynyttä kirjallista aineistoa ja tuoda asiaan sellaista lisäselvitystä, jota on vaikeaa esittää kirjallisesti.

Asiassa on kertynyt laaja kirjallinen aineisto, ja sitä on täydennetty myös työneuvoston esittämän lisäselvityspyynnön johdosta. Aineistossa on kuvattu muun ohessa poikkeusluvan kohteena olevaa työtä ja työvuoroluettelon muuttamistarpeen synnyttäviä tekijöitä. Asian valmisteluvaiheessa on kuultu sekä työnantajaa että pääluottamusmiestä, ja myönnetty myös pyynnöstä lisää aikaa lausumien toimittamiselle. Työneuvoston käsityksen mukaan suullinen käsittely olisi ilmeisen tarpeeton ja näin ollen vaatimus suullisen kuulemisen järjestämisestä hylätään.

2. Oikaisuvaatimuksen kohde

Oikaisuvaatimuksen kohteena olevassa veturinkuljettajien työssä tulee sovellettavaksi veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus. Sen II luvun 5 §:n 6 kohdan 3–5. kappaleissa on seuraava määräys:

”Työntekijöille, esim. heittomiehille, joita varten ei ole mahdollista tehdä työvuoroluetteloa, on työvuoroista, niihin luettuna varallaolot, ilmoitettava viimeistään työvuoroa edeltävänä päivänä klo 17.00 mennessä. Lauantain, sunnuntain ja maanantain työvuorot on ilmoitettava viimeistään edeltävänä perjantaina kello 17.00. Vapaapäivistä tulee laatia ennakkosuunnitelma työjaksoa varten, jota on pidettävä samassa arvossa kuin työvuoroluetteloa. Työntekijälle kuuluva viikkolepo on annettava mahdollisimman säännöllisesti. Heittomieheksi katsotaan henkilö, jolle ei ole laadittu työvuoroluetteloa vähintään kolmen viikon pituiseksi ajanjaksoksi. Työvuoroluettelon laadinnasta poikkeamisesta voidaan sopia paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa. Sopimuksesta pitää ilmetä työpaikka, jossa poikkeavaa sopimusta sovelletaan; heittomiesten määrä tai se, miten määrä lasketaan; sekä aika, jolloin sopimus on voimassa. Työvuoroluettelon laadinnasta on mahdollista myös hakea poikkeuslupaa työaikalain mukaisesti.”

Työneuvostolle toimitetun selvityksen mukaan heittomiesten käyttö edellyttää joko työehtosopimuksessa tarkoitettua paikallista sopimusta tai työaikalain 39 §:n 1 momentissa tarkoitettua poikkeuslupaa. Paikallisen sopimuksen voimassaolo on päättynyt 31.12.2024, ja näin ollen heittomiesjärjestelmä olisi käytettävissä vain poikkeusluvan perusteella.

Työneuvoston toimivaltaan ei kuulu myöntää miltään osin poikkeuksia työehtosopimusmääräyksistä poikkeamiseen. Työneuvosto voi arvioida luvan myöntämisen mahdollisuutta ainoastaan työaikalain 39 §:n perusteella, eikä se ota kantaa miltään osin työehtosopimusmääräyksiin.

3. Luvan myöntämisen edellytysten arviointi

Työaikalain 39 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan työnantajalle voidaan myöntää oikeus poiketa 30 §:ssä säädetystä velvollisuudesta laatia työvuoroluettelo, jos sen laatiminen on työn

epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa. Säännöksen perusteluissa ei kuvata työn epäsäännöllisen luonteen sisältöä eikä laadinnassa esille tulevia erityisiä vaikeuksia (HE 158/2018 vp, s. 122). Niissä todetaan vain, että eräät työt ovat niin epäsäännöllisiä, että työvuoroluettelon laatiminen ei ole mahdollista. Lain esitöiden mukaan vapautus on myönnettävä vain siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista.

Voimassa oleva työaikalain säännös vastaa kumotun vuoden 1996 työaikalain (605/1996) 36 §:n 1 momenttia (ja vuoden 1946 työaikalain (604/1946) 20 §:n 1 momentin toista virkettä). Vuoden 1996 työaikalain perusteluissakaan ei kuvattu työn epäsäännöllistä luonnetta tai erityisiä vaikeuksia. Työneuvoston – samoin kuin työtuomioistuimen – voimassa olevaa työaikalakia koskevassa käytännössä on pidetty selvänä, että työn epäsäännöllinen luonne sellaisenaan ei täytä edes osittaisen vapautuksen myöntämisen edellytyksiä, vaan työn epäsäännöllisyyden on nimenomaan johdettava aina erityisiin vaikeuksiin laatia työvuoroluettelo. Poikkeusluvan myöntämisen edellytysten täyttymistä on arvioitava aina työ- ja työpaikkakohtaisesti. Esimerkiksi tilausten määrän ennakoimattomuus tai niiden saapuminen hyvin lähellä työn aloittamisen ajankohtaa tai lyhyet toimitusajat eivät ole niitä täyttäneet (mm. työneuvoston päätökset dnro 6/2022, 5–7/2010 ja 12–13/2011 sekä työtuomioistuimen tuomiot TT 2016:57 ja TT 2012:17). Tilauksissa tapahtuvia muutoksia on työneuvoston käytännössä pidetty pääsääntöisesti sellaisina normaaleina liiketoiminnan riskeinä (dnro 12–13/2011), joista työnantaja vastaa yksin eikä riskiä voida siirtää työntekijöille. Työneuvosto on korostanut myös sitä, että poikkeusluvan myöntämisen edellytysten täyttymisharkinnassa ei voida kiinnittää huomiota pelkästään työnantajan vaikeuksiin tietää työn tekemisen ajankohtaa ja työrupeamien pituutta. Niiden ohella huomiota on kiinnitettävä työntekijöiden oikeuteen saada tietoonsa etukäteen, milloin työtä on tehtävä ja kuinka pitkään. Lupakäytännöllä ei ole katsottu voitavan kohtuuttomasti rajoittaa työntekijöiden oikeutta suunnitella ajankäyttöään. Työneuvosto myönsi kuitenkin päätöksellään dnro 5/2015 lentoyhtiölle täydellisen vapautuksen työvuoroluettelon laatimisvelvollisuudesta tilanteessa, jossa koko liiketoiminnan katsottiin perustuvan epäsäännöllisesti ja ennakoimattomasti toistuviin lentotilauksiin. Täydellisen vapautuksen myöntämiseen vaikutti mainitussa poikkeuksellisessa tapauksessa myös se, että yhtiön oli työaikalain ohella noudatettava ilmailualan normeja, joissa rajoitettiin lentohenkilöstön työaikoja.

Työnantaja X:n mukaan työvuoroluettelon laatiminen hakemuksessa yksilöidylle määrälle veturinkuljettajia heittovuoron aikana on erittäin vaikeaa, koska useiden seikkojen yhteisvaikutus

aiheuttaa jatkuvan ja toistuvan tarpeen muuttaa työvuoroja. Kysymys on yhtiön vaikutuspiirin ulkopuolella olevista tekijöistä. Niitä ovat ennalta arvaamattomat muutokset liikenteessä sekä asiakkaiden käyttäytymisestä ja ennalta-arvaamattomuudesta aiheutuvat muutokset, haastavat sääolosuhteet (lumimyrskyt, syksyn lehtisäät eli tilanteet, joissa raiteille kertyneet puiden lehdet aiheuttavat esimerkiksi tavarajunien sutimista ja juuttumista), ratakatkot, veturi- ja kalustorikot sekä kuljettajien poissaolot. Yhtiö on esittänyt selvitystä edellä tarkoitettujen muutosten lukumääristä.

Työnantaja X on perustellut poikkeusluvan tarvetta laajalla selvityksellä, ja tuonut esille erilaisia häiriöitä, joita heittomiesjärjestelmällä voidaan korjata. Heittomiesjärjestelmän on kerrottu mahdollistavan raideliikenteen hoidon erilaisista häiriöistä ja ennakoimattomuuksista huolimatta. Järjestelmä on oikaisuvaatimuksessa kerrotuin tavoin ollut yksi keino sujuvoittaa raideliikennettä ja hoitaa se sovitun mukaisesti.

Työnantaja X on tuonut esille erilaisia muutoksia ja häiriöitä sekä niiden työvuorosuunnittelulle aiheuttamia haasteita. Raideliikenteen perustuminen aikatauluihin johtaa kuitenkin jo sellaisenaan siihen, että toiminnasta vastaavan tahon on varauduttava mahdollisiin häiriöihin erilaisin järjestelyin samaan tapaan kuin esimerkiksi arvioitaessa työnantajan oikeutta teettää työntekijöillä hätätyötä. Työnantajan on oman alansa asiantuntijana kyettävä arvioimaan ja myös ennakoimaan erilaisia toiminnan häiriötä ja niiden yhteisvaikutuksia. Heittomiesjärjestelmä on ollut yksi työnantajan käytössä olleista varautumisjärjestelyistä.

Työnantajan vapauttaminen työvuoroluettelon laatimisesta edellyttää ensinnäkin sitä, että työ on luonteeltaan epäsäännöllistä. Raideliikenteen hoitamista voivat vaikeuttaa useat työnantajan esille tuomat muutokset ja häiriöt. Heittomiesjärjestelmässä veturinkuljettajat suorittaisivat kolmen viikon ajanjakson ajan tarpeen mukaan tavanomaista työtään, mutta ilman etukäteen laadittua työvuoroluetteloja. Kysymys olisi siis nimenomaan heidän tavanomaisen työn suorittamisesta.

Työnantajan tarve muuttaa suunniteltuja työvuoroja muun muassa haastavien sääolosuhteiden, ratakatkojen, veturi- ja kalustorikkojen sekä kuljettajien poissaolojen tai työnantajan asiakkaista johtuvien nopeiden muutosten perusteella, ei tee itse veturinkuljetustyöstä luonteeltaan epäsäännöllistä. Käytännössä toteutuneiden työvuoroluettelon muutostarpeiden määrä ei myöskään tarkoita, että veturinkuljetustyö muuttuisi luonteeltaan epäsäännölliseksi.

Työneuvoston käsityksen mukaan työnantaja on perustellut luvan tarvetta lähinnä aikataulujen mukaan suunnitellun työn suorittamisajankohtaan kohdistuvilla häiriöillä, joiden esiintymisen määrä vaihtelee. Häiriöt voivat vaikeuttaa raideliikenteen hoitamista, mutta ne tai niistä aiheutuvat työvuorojen muutostarpeet eivät kuitenkaan tee veturinkuljetustyöstä luonteeltaan työaikalain 39 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettulla tavalla epäsäännöllistä. Näin ollen asiassa ei ole tarpeen arvioida sitä, johtaisiko veturinkuljettajan työn epäsäännöllisyys erityisiin vaikeuksiin laatia työvuoroluettelo.

Työnantaja X on tuonut esille, että sille on vuoden 1996 työaikalain aikana myönnetty poikkeuslupia. Yhtiö kertoo toimintansa olevan nykyään epäsäännöllisempää kuin mainittujen lupien aikana. Vuoden 1996 työaikalain voimassa ollessa poikkeuslupia myönsivät useat eri työsuojelupiirien työsuojelutoimistot. Kaikki työaikalaissa tarkoitettut poikkeuslupa-asiat keskitettiin 1.1.2016 alkaen Lounais-Suomen aluehallintovirastolle (ks. sosiaali- ja terveysministeriön asetus 1494/2015). Lupakäytännössä on voinut tapahtua muutoksia verrattuna vuoden 1996 työaikalain aikaiseen tilanteeseen, koska kaikki lupahakemukset käsitellään nykyisin keskitetysti yhdessä viranomaisessa. Näin ollen poikkeusluvan myöntämistä ei voida perustella vuoden 1996 työaikalain aikaisilla päätöksillä.

Työneuvosto ei katso olevan perusteita muuttaa aluehallintoviraston tekemää päätöstä, ja näin ollen se hylkää oikaisuvaatimuksen kokonaisuudessaan.

Sovelletut lainkohdat

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 12 §.

Hallintolain (434/2003) 37 § ja 49 g § (581/2010).

Työaikalain (872/2019) 39 §:n 1 momentin 4 kohta.

Päätös on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Ahtelan, jäsenten Ilveskivi ja Salonen sekä varajäsenten Nieminen ja Virtanen mielipiteeseen.