

TYÖNEUVOSTO
PL 32
00023 VALTIONEUVOSTO
puh. 09 - 645 593

LAUSUNTO

27.10.2025

TN 1505-25
(ään. 6-3)
5/2025

Lausunnonpyytäjä: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Asia: Työaikalain (872/2019) 3 §:n tulkinta; huomioliivin käyttö, henkilönsuojaimien pukemiseen ja riisumiseen sekä niiden huolto- ja pesutarpeen arviointiin kuuluva aika

Vireille: 17.3.2025

Työnantaja: X Oy, Y tehdas

Ennen työvuoroa päälle puettavien suojavaatteiden ja -varusteiden pukemiseen ja työvuoron päätyttyä niiden riisumiseen kuluva aika työpaikan pukutiloissa ei luettu työaikalaisa tarkoitetuksi työajaksi. Arviointiin ei vaikuttanut se, että kysymys oli työturvallisuuslaissa tarkoitetuista henkilönsuojaimista. Mainittujen vaatteiden ja varusteiden pesu- ja huoltotarpeen arviointiin kuluva aika ei myöskään luettu työajaksi.

Lausuntopyyntö

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry (jäljempänä SAK ry) on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, onko työtehtävien kannalta välttämättömien ja työnantajan edellyttämien henkilönsuojaimien pukeminen ja riisuminen työpaikalla työaikalain (872/2019) 3 §:n mukaista työaikaa. Lausuntoa pyydetään henkilönsuojaimien pukemis- ja riisumisajasta sekä henkilönsuojaimien pesu- ja huoltotarpeen arvioimiseen kuluva ajasta. Lisäksi pyydetään ottamaan kantaa siihen, miten työajan alkamiseen vaikuttaa velvollisuus pukea huomioliivi ylle tehdasalueelle saavuttaessa.

Työaikalain 3 §:n 1 momentin mukaan työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Säännöksen 2 momentin mukaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Työaikalaisissa oleva työajan määritelmä vastaa työaikadirektiivin 2 artiklan 1 kohtaa. Tämä tarkoittaa ensinnäkin sitä, että työajan määritelmä ei ole paikkasidonnainen ja näin ollen myös esimerkiksi matkustamisen aikana tehty työ luetaan työajaksi, jos työnantaja on edellyttänyt työn tekemistä. Työajaksi luetaan kiinteän työpaikan lisäksi myös muussa työnantajan

osoittamassa paikassa vietetty aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä, vaikka tämän ajan puitteissa ei suoritettaisi työtehtäviä.

Matkustamiseen työpaikalle tai työnsuorituspaikalle käytetty aika ei lähtökohtaisesti ole työaikaa, mutta voi muodostua sellaiseksi, jos matka on samalla työsuoritusta. Lausuntopyynnön mukaan, jos matkustaminen on erottamaton osa työsuoritusta, on kysymys todennäköisesti työajasta. Työn edellyttämien valmiuksien merkitystä osana työtehtäviä on arvioitu etenkin varallaoloa koskevissa Euroopan unionin tuomioistuimen ennakkotapauksissa ja korkeimman oikeuden käytännössä. Niissä on arvioitu myös työtehtävien edellyttämien varusteiden merkitystä työ- ja lepoajan erottelussa. Muun muassa palomiehen varallaoloaikaa koskevassa tapauksessa KKO 2015:48 korkein oikeus katsoi varallaolon olevan työaikaa, kun työntekijän tuli olla lähtövalmiudessa viiden minuutin kuluessa hälytyksestä. Lähtövalmius ja työn edellyttämä varustus eivät tosiasiasa jättäneet työntekijälle mahdollisuutta oleskella muualla kuin paloasemalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Euroopan unionin tuomioistuin on puolestaan pitänyt työntekijään kohdistuvia velvoitteita merkityksellisinä varallaoloajan arvioinnissa etenkin, jos nämä muodostavat tosiasiallisia rajoitteita vapaa-ajan käyttämiseksi (ks. mm. C-580/19, RJ v Stadt Offenbach am Main). Vaikka varallaoloa koskevat ratkaisut eivät ole täysin verrannollisia lausuntopyynnössä tarkoitettujen tapauksen kanssa, on SAK ry:n mukaan kuitenkin selvää, että työn suorittamisen edellyttämä erityisten varusteiden pukemista ja riisumista koskeva velvoite on omiaan puhumaan sen puolesta, että niihin kuluva aika olisi pidettävä työaikana.

SAK ry viittaa lausuntopyynnössään siihen, että työtuomioistuin on arvioinut työajan ja lepoajan erottelua tuomiossa TT 2019:81. Asiassa oli kysymys siitä, tuliko työntekemispaikan ja työasun vaihtamispaikan välinen kulkeminen työpaikalla työasun vaihtamiseen lukea työajaksi päivittäisen lepoajan eli ruokailutauon yhteydessä. Työtuomioistuimen mukaan lepoaikoja koskevan sääntelyn tarkoituksena on, että työntekijällä on oikeus käyttää hyväkseen koko lepoaikansa ja viettää se omiin tarkoituksiinsa. Kyse on työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleluun liittyvästä sääntelystä, mikä tuli ottaa huomioon asiaa ratkaistaessa.

Lausuntopyynnössä tarkoitettussa tapauksessa X:n Y tehtaalla työntekijät pukeutuvat tehdasalueen porteilla huomioliiveihin, joita ilman tehdasalueella ei saa liikkua. Tämän jälkeen työntekijät jatkavat matkaansa pukeutumistiloihin, jossa he kulkevat puhtaan tilan kautta likaiseen tilaan. Puhtaassa tilassa työntekijät riisuvat yltään päällysvaatteet ja jatkavat omat alusvaatteet yllään likaiseen tilaan, missä he pukeutuvat työnantajan määräämiin suojavaatteisiin ja -varusteisiin. Muita henkilökohtaisia vaatteita kuin alusvaatteita ei saa olla päällä tuotantotiloissa. Pukeuduttuaan suojavaatteisiin ja -varusteisiin työntekijät kävelevät pukeutumistiloista varsinaiseen työnsuorituspisteeseen, jossa he leimaavat työaikansa alkavaksi. Matkaa pukeutumistiloista työnsuorituspisteelle on satoja metrejä.

Suojavaatteiden ja -varusteiden vaihtaminen työpäivän aikana on työaikaa. Mikäli työpäivän aikana esimerkiksi suojavaatteisiin roiskuu polttamatonta kalkkia tai öljyä, poistuu työntekijä työpisteeltään vaihtamaan vaatteet puhtaisiin työajalla.

Suojavaatteiden ja -varusteiden käyttö tapahtuu yksinomaan työpaikalla ja liittyy erottamattomasti työtehtävien suorittamiseen. Mikäli käytössä olleilla suojavaatteilla ja -varusteilla poistuttaisiin työpaikalta, voisi vaarallisia aineita levitä myös tehdasalueen ulkopuolelle. Tuotantotiloissa on syöpävaarallisia pah-aineita, jotka voisivat kulkeutua vaatetuksessa ja varusteissa tehdasalueen ulkopuolelle ja vaarantaa näin myös ulkopuolisten ihmisten terveyden. Työpäivän jälkeen työntekijät leimaavat työpisteellä työpäivänsä päättyneeksi, siirtyvät leimaamisen jälkeen työnantajan määräämään pukeutumistilaan, riisuvat työnantajan määräämät henkilönsuojaimet,

tarkistavat niiden pesu- tai muun huoltotarpeen työnantajan ohjeistuksen mukaisella tavalla sekä asettavat suojavaatteet ja -varusteet työnantajan määräämään paikkaan. Työnantajan ohjeistukseen perustuen jokainen työntekijä on velvollinen tarkistamaan suojavaatteidensa ja -varusteidensa pesu- ja huoltotarpeen. Mikäli pesu- tai huoltotarvetta ilmenee, toimittaa työntekijä ko. vaateen tai varusteen työnantajan määräämään paikkaan. Mikäli pesu- tai muuta huoltotarvetta ei ole, asettaa työntekijä suojavaatteet ja -varusteet omaan kaappiinsa. Tämän jälkeen työntekijä siirtyy puhtaalle alueelle omat alusvaatteet yllään ja pukeutuu siellä omiin vaatteisiinsa.

Työnantaja on määrännyt yleis- tai perussuojausvarusteiksi: suojavaatteet, suojakäsineet, suojajalkineet, suojakypärä, kuulosuojaimet, silmäsuojaimet, työn laadun mukaisen sadeasun ja muut henkilökohtaiset suojaimet. Lisäksi työn luonteesta riippuen on määrätty käytettäväksi myös muita suojarusteita. Työntekijän on kuitenkin puettava yllään vähintään kaikki yllä mainitut yleis- tai perusvarusteet ennen tuotantoalueelle menemistä ja ennen työpäivän alkaneeksi leimaamista.

Työnantaja on määrännyt suojavaatteet ja -varusteet pakollisiksi työssä työturvallisuussyistä työturvallisuuslain 15 §:n mukaisesti. Suojavaatteet ovat paloturvalliset, joten työnantaja huolehtii niiden pesusta, jotta vaatteet säilyttävät paloturvallisuusominaisuutensa. Paloturvallisuuden lisäksi suojavaatteet ja -varusteet suojaavat erilaisilta roiskeilta ja haitallisilta altisteilta. Suojavaatteita ja -varusteita ei ole sallittua viedä kotiin. Työnantaja on määrännyt suojavaatteet ja -varusteet riisuttaviksi ja puettaviksi työpaikalla työnantajan määräämässä pukeutumistilassa. Työntekijä ei saa poistua tehdasalueelta henkilönsuojaimet yllään. Työntekijällä ei ole mahdollisuutta pukeutua henkilönsuojaimiin kotonaan.

Henkilönsuojaimet suojaavat työntekijää työtä tehtäessä, mutta niiden jättäminen työnantajan määrittelemään likaiseen tilaan suojaa myös työpaikan ulkopuolisia henkilöitä, kun vaarallisia aineita ei kulkeudu työntekijän mukana työpaikan ulkopuolelle.

Työnantaja on velvollinen työturvallisuuslain 15 §:n nojalla huolehtimaan työntekijöille riittävät ja asianmukaiset henkilönsuojaimet, kun työpaikalla ilmeneviä terveyttä uhkaavia vaaroja ei voida poistaa. Mikäli työntekijä ei käytä työnantajan määräämiä henkilönsuojaimia, tulee työnantajan puuttua välittömästi tilanteeseen ja tarvittaessa antaa varoitus ja lopulta päättää henkilön työsuhde, mikäli suojavaatteita tai -varusteita ei varoituksesta huolimatta käytetä. Työnantaja on määrännyt mihin henkilönsuojaimiin työntekijän on pukeuduttava ja missä sekä pukeutumisen että henkilönsuojaimien riisumisen on tapahduttava. Kaikkien vaatteiden ja varusteiden huolto tapahtuu työnantajan ohjeiden ja määräysten perusteella. Työtä X:n Y terästehtaalla ei ole mahdollista tehdä ilman suojavaatteita ja -varusteita, eikä niitä ole mahdollista käyttää noudattamatta työnantajan ohjeita ja opastusta.

Työnantaja on määrännyt ja antanut ohjeet henkilönsuojainten käytöstä työtehtävissä X:n Y terästehtaalla. Suojavaatteet ja -varusteet on puettava ylle ennen tuotantolaitokseen siirtymistä ja työnantaja on määrännyt, että henkilönsuojaimet riisutaan ja puetaan työnantajan tiloissa tehdasalueella. Lisäksi työnantaja on velvoittanut työntekijän tarkistamaan henkilönsuojaimien puhdistus- ja muun huoltotarpeen. Työaikadirektiivin 2 artiklan tarkoittaman työ- ja lepoajan erottelun kannalta tilanteessa olisi arvioitava, merkitsevätkö työnantajan yksipuolisesti määräämät tehtävät, joihin kuuluu henkilönsuojaimiin pukeutuminen, niiden riisuminen, kunnan arvioiminen ja paikalleen vieminen, työntekijälle asetettujen velvoitteiden kokonaisuudessa sellaista seurausta, että mahdollisuutta lepoajan ja vapaan käyttämiseen on rajoitettu niin merkittävästi, että kysymys on tosiasiaa työajasta.

Lisäselvitys

Työneuvoston lisäselvityspyynnöstä SAK ry on toimittanut työnantajan menettelyohjeet Esikäsitellyt levytuotteet -osaston ja levyvalssaamon vuoronvaihtokäytännöistä. Niiden mukaan leimaus tulee tehdä liukuman aikana. Sisään- ja ulosleimat on löydettävä aina kaikilta alueella työskenteleviltä. Ulosleimaus on sallittu aikaisintaan liukuman alkaessa. Vuoronvaihto tapahtuu työpisteessä työvaatteet päällä ja Timecon-leimaukset suoritetaan työpistettä lähimmässä paikassa. Lisäksi työneuvostolle on toimitettu pyynnöstä kuvia suojavaatteista ja -varusteista sekä työohjeet henkilökohtaisten suojaamien tarpeesta, jakelusta, vaihdosta ja huollosta.

Asianosaisen kuuleminen

X Oy (yhtiö) on kertonut, että yhtiön käytännön mukaisesti työntekijöiden työaika alkaa siitä hetkestä, kun työntekijä on työnsuorituspaikalla varustautuneena siten, että pystyy suorittamaan työtehtäviään. Työtehtävien suorittaminen Y tuotantolaitoksen alueella edellyttää, että työntekijä on pukeutunut työnantajan määrittelemiin vaatteisiin ja varusteisiin. Normaaliin varustukseen kuuluu suojavaatteet, suojakäsineet, turvajalkineet, kypärä, kuulosuojaimet sekä silmäsuojaimet. Kyseiset varusteet ovat henkilönsuojaimia, jotka suojaavat työntekijää haitoilta ja vaaralle altistumiselta. Kyse on kuitenkin hyvin tyypillisistä varusteista tehdasolosuhteissa. Mikäli näiden lisäksi vaaditaan muiden erityisten suojainten käyttöä, puetaan ne työajalla. Tällaisesta tilanteesta on kyse esimerkiksi silloin, kun työskennellään kaasuvaarallisella alueella ja työnantaja edellyttää hengityssuojainten käyttöä.

Yhtiön Y tuotantolaitoksen alue on hyvin laaja. Kaikki alueelle saapuvat ja siellä oleskelevat henkilöt ovat velvollisia käyttämään huomioliivejä. Huomioliivit tulee olla puettuna viimeistään, kun siirytään portilta tehdasalueelle. Kun työntekijä saapuu tuotantolaitoksen alueelle, tulee viimeistään tehtaan portilla pukeutua huomioliiviin. Portilta työntekijän työmatka jatkuu kohti omaa pukeutumistilaa ja työnsuorituspaikkaa työntekijän omalla kulkuneuvolla, esimerkiksi autolla tai kävellen. Tuotantolaitoksen alueella on useita pukeutumistiloja ja jokaiselle työntekijälle on järjestetty pukeutumistilat ja siellä olevat vaatekaapit mahdollisimman läheltä omaa työpistettä.

Pukeutumistilat on jaettu kahteen osaan: toisella puolella on puhdas tila ja toisella puolella likainen tila. Työntekijällä on molemmilla puolilla oma kaappinsa. Työntekijä riisuu omat vaatteensa pukeutumistilojen puhtaan tilan puolella ja siirtyy tämän jälkeen likaisen tilan puolelle, missä hän pukee tarvittavat suojavaatteet ja muut henkilösuojaimet ylleen. Järjestelyn tarkoituksena on varmistaa, etteivät työntekijän omat vaatteet likaannu. Tämän jälkeen työntekijä siirtyy leimauspisteelle, missä hän leimaa itsensä työhön saapuneeksi ja työtehtävien suorittaminen alkaa. Alueella on useita pukeutumistiloja. Leimauspisteet sijaitsevat työntekijän työpisteiden läheisyydessä. Matka pukeutumistiloista leimauspisteelle on keskimäärin 200–300 metriä, lyhyimmillään 10 metriä ja pisimmillään poikkeuksellisissa tilanteissa 750 metriä.

Olennaista on, että työntekijän tulee olla omalla työnsuorituspaikallaan valmiina aloittamaan työnteko työvuoron alkaessa. Työnantaja ei ole määritellyt ajankohtaa, mihin mennessä pukuhuoneessa tulee viimeistään olla taikka kuinka aikaisin tiloihin saa tulla. Halutessaan työntekijä voi esimerkiksi siirtyä varustuksen pukemisen jälkeen alueella olevaan ruokalaan, jossa tarjoillaan aamiaista ja lounasta. Työntekijällä saa olla myös esimerkiksi mukana puhelin, jolla hän voi hoitaa omia asioitaan. Rajoituksena on pelkästään, ettei työntekijän oma taikka muiden turvallisuus vaarannu. Työnantaja ei muutoinkaan ole määrännyt kyseisen ajan

käytöstä, vaan edellyttänyt pelkästään, että työntekijä on työvuoron alkaessa työnsuorituspaikalla valmiina suorittamaan työtehtäviään. Työvuoron päätyttyä työntekijät leimaavat työpäivänsä päättyneeksi, siirtyvät pukeutumistiloihin ja vaihtavat päälleen omat vaatteensa. Työnantaja hoitaa vaatteiden ja varusteiden huollon. Mikäli suojavaatteet tai muut suojaimet ovat likaantuneet, ne laitetaan pesuun taikka muuhun huoltoon. Muussa tapauksessa vaatteet ja varusteet jätetään pukeutumistilojen likaisen puolen vaatekaappiin, joka jokaisella työntekijällä on.

Pukeutumistiloissa on suihkutilat, missä työntekijä voi halutessaan käydä vaatteiden vaihdon välillä suihkussa. Suihkussa käyminen työvuoron päätteeksi ei ole välttämätöntä, ellei työnantaja ole sitä erikseen edellyttänyt esimerkiksi haitallisten aineiden piirissä työskentelyn vuoksi. Mikäli työnantaja edellyttää suihkussa käyntiä, suoritetaan peseytyminen työajalla.

Suoja-vaatteiden ja -varusteiden pukemiseen sekä pukeutumistiloista leimauspisteelle siirtymiseen kuuluu joitain minuutteja riippuen työntekijän omasta ripeydestä ja siitä, kuinka pitkä matka pukeutumistilasta on työnsuorituspaikalle.

Työaikalain 3 §:n 1 momentin mukaan työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Säännöksen 2 momentin mukaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Lainkohdan mukaan matkustamiseen työpaikalle tai työnsuorituspaikalle käytetty aika ei ole työajaksi luettavaa aikaa. Työajaksi luettavan ajan arvioinnissa merkitystä ei ole sillä, perustuuko matkustaminen työnantajan nimenomaiseen määräykseen eikä sillä, tapahtuuko matkustaminen omalla tai työnantajan autolla taikka julkisella kulkuneuvolla (HE 158/2018 vp, s. 75). Työaikalain esitöissä on erikseen todettu, että kodin ja työpaikan välistä matkustamista ei lueta työaikaan sillä perusteella, että kyse ei ole määritelmän mukaisesta työhön käytetystä ajasta, eikä työntekijä ole matka-aikanaan velvollinen olemaan työnantajan määräämällä työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Vain tietyissä poikkeuksellisissa tilanteissa kodin ja työpaikan välinen matka voi olla työaika. Tältä osin lain esitöissä on viitattu Euroopan Unionin tuomioistuimen ratkaisuun C-266/04 (Tyco), joka koski tilannetta, jossa työ oli aloitettu työnantajan kiinteästä toimipaikasta ja työnantaja muutti työnteon aloittamispaikan kiinteästä toimipaikasta asiakkaiden luokse ja näin ollen vaikutti yksipuolisesti työntekijän kodin ja työntekopaikan välisen matkan pituuteen. Asiassa kiinnitettiin huomioita erityisesti siihen, etteivät työntekijät asiakkaiden luokse tehtävien matkojen aikana voineet käyttää aikaansa vapaasti ja keskittyä omiin asioihinsa (HE 158/2018 vp, s. 75).

Työneuvosto on lausunnossaan TN 1491-22 todennut, että työaikalain mukainen työajan määrittely on kiinteässä yhteydessä työntekijän sovittuihin työtehtäviin. Kyseisessä lausunnossa työneuvosto katsoi, että lentohenkilöstön kulkeminen lennon tai asematasokuljetuksen lähtöportille lennolle lähettäessä ei ollut työajaksi luettavaa aikaa. Työneuvosto totesi lausunnossaan, ettei lentokentän turva- ja passintarkastusta voitu pitää tavanomaisuudesta poikkeavana menettelynä varmistaa, että työntekijä voi ryhtyä työtehtäviensä suorittamiseen. Edelleen lausunnon mukaan velvollisuus tai käytännössä syntyvä pakko käyttää työmatkan aikana työnantajan määräämää asustetta tai kuljettaa mukanaan työnantajan laitetta "eivät - niiden aiheuttamasta sidonnaisuudesta huolimatta - voi johtaa siihen, että kulkeminen muuttuu työsuorituksiksi (TN 1491-22). Työneuvoston mukaan oli "selvää, että työhön kuljettaessa työntekijä ei voi yleensä toimia samalla tavalla kuin vapaa-ajallaan".

Lepoaikaa on aika, jota ei ole katsottava työajaksi. Työaikalain esitöiden mukaan lepoaika on aika, jona työntekijällä on mahdollisuus järjestää ajankäyttönsä ilman suurempia velvoitteita ja keskittyä omiin asioihinsa. Hallituksen esityksessä on myös todettu, että

tauvoja ei lueta työaikaan, jos työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus poistua lepoaikanaan työpaikaltaan sekä viettää olennainen osa lepoajastaan työpaikan ulkopuolella. (HE 158/2018 vp, s. 74–75).

Lausuntopyynnössä on viitattu varallaoloa koskevaan oikeuskäytäntöön siltä osin, kun siinä on arvioitu varallaolon kannalta työajan ja lepoajan rajanvetoa ja katsottu, että oikeuskäytännön perusteella varustautumisella olisi merkittävä vaikutus siihen, onko varallaolojaksot katsottava työajaksi vai lepoajaksi. Yhtiön mukaan varallaoloa koskeva oikeuskäytäntö ei ole kuitenkaan suoraan verrattavissa lausuntopyynnön kohteena olevaan tilanteeseen. Olennaista on kuitenkin, että Euroopan unionin tuomioistuin on ratkaisussaan C-580/19, RJ v Stadt Offenbach am Main linjannut, että työajan käsitteen alaan kuuluvat sellaiset varallaolojaksot, joiden aikana "työntekijään kohdistuu sen luonteisia velvoitteita, että ne vaikuttavat objektiivisesti ja erittäin huomattavasti viimeksi mainitun mahdollisuuksiin käyttää vapaasti näiden jaksojen aikana se aika, jolloin häneltä ei edellytetä työtehtävien suorittamista, ja käyttää tämä aika omiin asioihinsa." Sitä vastoin silloin, kun työntekijälle tietyn varallaolojakson aikana asetetut velvoitteet "eivät ole näin voimakkaita ja mahdollistavat sen, että hän voi järjestää ajankäyttönsä ja keskittyä omiin asioihinsa ilman suurempia velvoitteita, vain aika, joka liittyy työsuoritukseen, joka on tarvittaessa tosiasiallisesti toteutettu tällaisena ajanjaksona, on direktiivissä 2003/88 tarkoitettua työaikaa". Euroopan unionin tuomioistuin on mainitussa ratkaisussaan korostanut, että arvioinnissa on otettava erityisesti huomioon edellytettävä reaktioajan pituus (tuomion kohdat 45–47) ja että reaktioajan vaikutuksen arviointi on kokonaisarviointia, "jossa otetaan tarvittaessa huomioon velvoitteet ja järjestelyt, joita työntekijällä on päivystysjaksonsa aikana" (kohta 48). Näistä velvoitteista "merkityksellinen on erityisesti työntekijän velvollisuus pysyä kotonaan niin, että hän ei voi liikkua vapaasti, odottaessaan työnantajansa kutsua, tai se, että hänellä on oltava erityiset varusteet, kun hänen on puhelun saatuaan saavuttava työpaikalleen." (kohta 49). Huomioitava olisi myös se, kuinka usein varallaoloaikana kutsutaan tekemään töitä (kohta 50). Euroopan unionin tuomioistuimen mukaan kysymys on kokonaisharkinnasta, jossa varusteiden pukemiseen lukeutuva velvoite on vain yksi tarvittaessa huomioon otettava osatekijä arvioinnissa, onko varallaoloaikana työntekijälle asetetut velvoitteet luonteeltaan sellaisia, että ne vaikuttavat objektiivisesti ja erittäin huomattavasti mahdollisuuksiin käyttää aikansa omiin asioihinsa. Myös työtuomioistuin ja korkein oikeus ovat varallaoloaikaa koskevissa ratkaisuisaan tulkinneet rajanvetoa työajaksi ja vapaa-ajaksi luettavan varallaoloajan välillä vastaavasti kokonaisharkinnan perusteella (ks. esim. TT 2023:13). Siten oikeuskäytännön perusteella ei voida tehdä sellaista johtopäätöstä, että varusteiden pukemiseen liittyvä velvoite olisi ratkaisevassa asemassa sen määrittelyssä, onko lausuntopyynnön kohteena olevassa tilanteessa varusteiden pukemiseen käytetty aika katsottava työajaksi.

Työtuomioistuin on ratkaisussaan TT 2019:81 käsitellyt kysymystä, onko työntekemispaikan ja työasun vaihtamispaikan välinen kulkeminen työpaikalla työasun vaihtamiseen päivittäisen lepoajan eli ruokailutauon yhteydessä luettava työajaksi. Tapauksessa oli kyse nimenomaan siitä, onko työaikalain päivittäistä lepoaikaa eli ruokailutaukoa koskevan määräyksen tarkoitus toteutunut tilanteessa, jossa työntekijöiden on tauon yhteydessä ennen poistumista työpaikan ulkopuolelle, tullut työnantajan ohjeistuksen mukaan vaihtaa työvaatteet omiin vaatteisiinsa. Näin ollen se ei ole suoraan rinnastettavissa nyt käsillä olevaan tilanteeseen.

Yhtiön mukaan arvioinnin lähtökohdaksi asiassa tulee ottaa se työneuvoston lausunnossa TN 1491-22 vahvistettu periaate, jonka mukaan työajan määrittely on kiinteässä yhteydessä työntekijän sovittuihin työtehtäviin. Lausuntopyynnön kohteena olevassa tilanteessa työntekijöillä kuuluu vaatteiden ja varusteiden pukemiseen ja riisumiseen vain joitain minuutteja. Työntekijä aloittaa sovittujen työtehtävien suorittamisen vasta saavuttuaan työnsuorituspaikalleen. Työnantaja ei

millään lailla määrää ko. ajan käytöstä vaan kyse on toimenpiteistä, joilla työntekijä varmistaa, että hän on valmis aloittamaan työtehtävien suorittamisen työvuoron alkaessa. Vaatteiden ja varusteiden huollosta vastaa työnantaja, minkä vuoksi niiden pukeminen on mahdollista vain tuotantolaitoksen pukeutumispisteillä. Sillä, puetaanko vaatteet ja varusteet ennen työmatkan aloittamista vai sen aikana, ei ole asian arvioinnin kannalta merkitystä. Työaikalain lähtökohtana on, että kulkeminen kodin ja työpaikan välillä ei ole työaikaa. Vain poikkeuksellisissa tilanteissa kodin ja työpaikan välinen matka voi muodostua työsuorituksiksi. Työneuvoston käytännön mukaan esimerkiksi velvollisuus käyttää työvaatetta taikka kuljettaa mukanaan puhelinta ei muodosta kulkemiseen käytettyä aikaa työsuorituksiksi. Lausunnon kohteena olevassa tilanteessa on kyse vastaavasta tilanteesta eikä työmatkaan käytetty aika siten voi muodostua työsuorituksiksi.

Työajan määritelmän kääntöpuolena on lepoajan määritelmä. Asiassa tulee arvioida, rajoittaako suojavaatteiden ja muiden henkilösuojainten pukeminen ennen työvuoron alkua niin merkittävästi työntekijän vapaa-ajan käyttöä ja mahdollisuutta keskittyä omiin asioihin, ettei kysymys enää olisi lepoajasta. Oikeuskäytännössä on vahvistettu, että kyse on kokonaisarvioinnista ja siitä, rajoittaako menettely lepoajan hyödyntämistä olennaisesti. Yhtiön Y tuotantolaitoksen alueella työtehtävien suorittaminen alkaa vasta, kun työntekijä on siirtynyt tuotantolaitoksen alueella omalle työnsuorituspaikalleen varustautuneena siten, että voi aloittaa työnteon. Työnantaja ei ole määrännyt työntekijöille työtehtäviä sitä edeltävällä ajalla. Työnantaja ei ole määritellyt millään tavalla ajankohtaa, jolloin työntekijän on oltava vaihtamassa vaatteita vaan työntekijä voi itse määritellä, mihin aikaan saapuu pukeutumistiloihin. Yhtiö katsoo, että suojavaatteiden ja -varusteiden pukemista voidaan pitää tavanomaisena menettelynä, jolla varmistetaan, että työntekijä voi ryhtyä suorittamaan työtehtäviään. Edellä esitetty huomioon ottaen yhtiö katsoo, ettei menettely huomattavasti rajoita työntekijän mahdollisuuksia järjestää vapaa-ajan käyttöönsä ilman suurempia velvoitteita ja keskittyä omiin asioihinsa. Lisäksi ottaen huomioon vaatteiden ja varusteiden pukemiseen sekä pukeutumistiloista työn suorituspaikalle siirtymiseen kuluvan ajan, menettely ei ole rajoittanut työntekijöiden mahdollisuutta viettää olennaista osaa lepoajastaan työpaikan ulkopuolella. Kaikki edellä esitetty huomioon ottaen yhtiö katsoo, että työpaikalla puettavien, työtehtävien kannalta välttämättömien ja työnantajan edellyttämien henkilösuojaimien pukemista ja riisumista ei ole pidettävä työaikalain mukaisena työaikana.

SAK ry:n lisälausuma

SAK ry on kiinnittänyt huomiota siihen, että toisin kuin X Oy:n on esittänyt, lausuntopyyntö ei koske työpaikan ja kodin välistä matkaa, vaan työpaikalla työnantajan määräämiin suojavarusteisiin pukeutumista ja sen jälkeen suojavarusteissa työpisteelle ja työpisteeltä takaisin pukeutumistiloihin siirtymistä, suojavarusteiden riisumista ja näiden kunnon tarkastamista. Työntekijän matkustaminen kotiin tai kotoa työpaikalle työnantajan määräämissä suojavarusteissa ei ole mahdollista. Suojavarusteiden pukeminen ja riisuminen sekä työntekijän siirtyminen tapahtuvat työpaikalla työnantajan määräämissä tiloissa.

SAK ry on pyytänyt työneuvostoa kiinnittämään huomiota myös siihen, että kysymys on työturvallisuuslain edellyttämistä suojavarusteista, joita ilman työtä ei voida suorittaa turvallisesti. Koska kyseisten suojavarusteiden käyttäminen on työnteon ehdoton edellytys, on suojavarusteiden pukemiseen, riisumiseen ja kunnon tarkistamiseen käytetty aika läheisesti työntekijän varsinaiseen työhön liittyvä toimi.

Tehdasalueella ei saa liikkua kuin jalan tai pyörällä. Työntekijä ei voi ajaa omalla autollaan tehdasalueella, vaan auto on jätettävä tehdasalueen ulkopuolelle parkkipaikalle. Henkilöstöruokala aukeaa vasta kello 7, joten henkilöstöruokala ei ole aina työhön saavuttaessa työntekijöiden käytettävissä. Yhtiön viittaamassa työneuvoston lausunnossa TN 1491-22 oli kysymys passin- ja turvatarkastuksen läpi kävelemisestä, mikä itsessään ei ole työntekijälle koituvan rasitteen ja työ- ja lepoajan välisen erottelun osalta verrattavissa työhön liittyvien suojarusteiden pukemiseen, riisumiseen, kunnan tarkistamiseen ja työpaikalla kulkemiseen. SAK ry:n mukaan sitä, pidetäänkö jotakin aikaa työntekijän työ- vai lepoaikana, on arvioitava aina kussakin asiayhteydessä ja suhteessa kyseisten työntekijöiden mahdollisuuksiin käyttää kyseistä aikaa omiin tarkoituksiinsa. Suojarusteiden pukeminen ja riisuminen liittyy läheisesti työntekijän työtehtäviin. Ilman kyseisiä suojarusteita työntekijä ei voi tehdä turvallisesti työtään. Tässä tapauksessa on huomioitava myös se erityinen aspekti, että toisin kuin tavanomaiset työntekijöiltä edellytettävät varusteet tai työnantajan määrittelemät työvaatteet, työntekijä ei voi pukeutua määrättyihin suojarusteisiin kotonaan, eikä myöskään matkustaa näissä suojarusteissa kotiinsa. Suojarusteet eivät vastaa normaaleja, tavanomaisia vaatteita.

Varallaoloon liittyvässä oikeuskäytännössä on ollut kysymys nimenomaan työajan ja lepoajan välisestä rajanvedosta, jota lausuntopyyntökin koskee. Direktiivissä ei itsessään ole varallaolon käsitettä. Euroopan unionin tuomioistuimen varallaoloa koskevassa oikeuskäytännössä on kysymys työ- ja lepoajan välisestä erottelusta, jolla on väistämättä merkitystä tulkintavaikutuksen vuoksi myös työaikalain tulkinnassa.

Lisäselvitys

SAK ry on työneuvoston pyynnöstä kertonut, että jokainen työntekijä perehdytetään ja opastetaan työtehtäviinsä. Perehdytyksessä käydään läpi työtehtävässä vaaditut suojavaatteet ja -välineet, sekä niiden pesu- ja huoltokäytännöt. Ohjeistus käydään läpi työntekijän ensimmäisenä työpäivänä suullisesti. Lisäksi aiemmin työneuvostolle toimitettu kirjallinen aineisto on työpaikan intrassa kaikkien työntekijöiden luettavana. Eri työtehtävissä vaaditaan eri suojarusteita, ja siten myös se, miltä suojaudutaan, vaihtelee eri työtehtävissä. Suojarusteilla suojaudutaan mm. putoamiselta, haitallisilta kemikaaleilta, kuumalta, kylmältä ja roiskeilta. Työnantaja on yhdessä työterveyshuollon kanssa määritellyt kaikissa tuotannon työtehtävissä vaadittavien suojarusteiden lisäksi muut työtehtäväkohtaiset suojarusteet työpaikkaselvityksissä. Tällaisia suojarusteita voivat olla esimerkiksi kuumatyövarusteet, kemikaalisuojaimet, putoamissuojaimet jne. Tietyissä työtehtävissä (esim. kuumatyö) työntekijän on käytettävä suojarustuksen lisäksi muuta varustusta, kuten työnantajan hankkimaa aluskerrastoa. Kaikissa tuotannon ja kunnossapidon työtehtävissä tarvitaan pääsääntöisesti vähintään turvakengät, suojavaatteet sekä suojalasit. Suojavaatteilla tarkoitetaan yleisesti takkia ja housuja tai kokohaalaria sekä pitkähihaista paitaa. Työnantaja on yhdessä työterveyshuollon kanssa määritellyt em. suojarusteiden lisäksi muut työtehtäväkohtaiset suojarusteet työpaikkaselvityksissä. Tällaisia suojarusteita voivat olla esimerkiksi kuumatyövarusteet, kemikaalisuojaimet, putoamissuojaimet jne. Tietyissä työtehtävissä (esim. kuumatyö) työntekijän on käytettävä suojarustuksen lisäksi muuta varustusta, kuten työnantajan hankkimaa aluskerrastoa.

X Oy:n Y terästehtaalla työskentelee noin 1900 tuotannon ja kunnossapidon työntekijää. Työtehtävien mukaisia suojarusteita työntekijöillä ei ole lupa viedä tehtaan sisäalueen ulkopuolelle muulloin kuin työaikana työtehtäviä suorittaessaan. Työvuoroon tullessa puetaan näkyvä suojarustus ennen tehtaan sisäalueelle siirtymistä. Sisäalueella työntekijä siirtyy hänelle osoitettuun huoltorakennukseen/pukutilaan, jossa siviilivaatteet riisutaan ja päälle puetaan

työtehtävissä vaadittu suojavarustus, jonka jälkeen siirrytään työtehtävän suorituspaikalle ja tämän jälkeen työntekijä kirjaa itsensä saapuneeksi työaikapääätteellä. Työaikapäätteet sijaitsevat työpisteiden läheisyydessä, joka voi olla kaukanakin huoltorakennuksesta/pukutilasta. Työvuoron lopuksi sama prosessi tapahtuu käännettyssä järjestyksessä. Työnantaja edellyttää, että työaikakirjaukset tehdään työaikapääätteellä työssä vaaditussa suojavarustuksessa ja työaikakirjausten ulkopuolella tapahtuvat toimenpiteet tapahtuvat työntekijän vapaa-aikana. Huoltorakennuksia/pukutiloja on tehtaan sisäalueella useita ja niiden etäisyydet työpisteeseen vaihtelevat työtehtävistä riippuen paljonkin. Lisäksi huoltorakennukset/pukutilat poikkeavat toisistaan merkittävästi. Työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet, työssä vaadittavat suojavarusteet ja vuodenaikojen vaihtelun mukanaan tuoma vaatetuksen määrä ja laatu vaihtelevat myös suuresti. Näistä syistä johtuen suojavarustuksen pukemiseen, riisumiseen, huolto- ja pesutarpeen arviointiin käytettävää aikaa ei voida tarkasti arvioida. Pääsääntöisesti työntekijä suoriutuu suojavarusteiden pukemisesta itsenäisesti, mutta toisen työntekijän apua tarvitaan esimerkiksi happipullojen tai muiden raskaiden varusteiden pukemiseen, putoamissuojaimen tarkastukseen jne. Mikäli työntekijällä havaitaan työtehtävien mukaisesti määritellyssä suojavarustuksessa puutteita, johtaa tämä varoituksenantomenettelyn mukaisesti toimiin, jotka ovat puheeksi otto, kirjallinen huomautus, kirjallinen varoitus, työsuhteen päättäminen.

Yhtiön ohjeistuksen mukaan 1.3.2024 lähtien kaikki tehtaan sisäalueelle tulevat henkilöt ovat velvoitettuja käyttämään näkyvää suojavarustusta. Uusille työntekijöille ohjeistus annetaan suullisesti ensimmäisenä työpäivänä. Työnantaja on jakanut näkyviä suojavarusteita työntekijöille, lisäksi em. varusteita on saatavilla henkilöporteilla ennen tehtaan sisäalueelle siirtymistä. Työntekijät voivat käyttää myös itse hankkimiaan näkyviä suojavarusteita, jos ne täyttävät työnantajan määrittelemät kriteerit. Näkyvä suojavarustus ei kuitenkaan täytä työtehtävissä vaadittavan suojavarustuksen kriteerejä, vaan työnantaja on määritellyt jokaiselle työtehtävälle omat suojavarustevaatimukset. Kaikkien tehdasalueella kulkevien on käytettävä huomioliiviä.

Pukeutuminen, riisuuntuminen sekä pesu- ja huoltotarpeen arviointi ovat aiemmin sisältyneet työaikaan. Epäselvyydet ja erimielisyydet asiassa ovat liittyneet siihen, kuinka paljon henkilöllä on käytettävissä em. toimenpiteisiin aikaa. Pukeutuminen, riisuuntuminen, sekä pesu- ja huoltotarpeen arviointi on aiemmin sisältynyt työaikaan. Esimerkiksi 2000-luvun alussa Y terästehtaan keskuskorjaamolla sovittiin työnantajan kanssa, että em. toimiin ei määritellä tarkkaa minuuttiaikataulua, vaan työntekijä voi käyttää aikaa oman harkintansa mukaan. Vuonna 2004 Y terästehtaan terässulaton kunnossapitoon sovittiin em. toimenpiteisiin käytettäväksi 20 minuutin aika. A Oy:ssä (myöhemmin B Oy, sittemmin X Oy) on ollut vakiintunut käytäntö suojavarusteiden pukemiseen, riisumiseen sekä huolto- ja pesuajan arviointiin 1970-luvun alusta lähtien. Käytännön mukaan työntekijä on voinut suorittaa em. toimenpiteet työaikana. Tähän käytäntöön tuli muutos 2023 marraskuussa käytyjen neuvotteluiden myötä, minkä jälkeen työnantaja päätti, että kaikki tehtaan kunnossapidossa olevat käytännöt suojavarusteiden pukemiseen, riisumiseen, huolto- ja pesutarpeen arviointiin liittyen tapahtuvat työntekijän vapaa-aikana, ei työaikana. Muutosneuvotteluiden jälkeen työaikapäätteet siirrettiin työnantajan toimesta huoltorakennusten/pukutilojen läheisyydestä työpisteiden välittömään läheisyyteen. Tämä on johtanut väistämättä siihen, että työntekijä ei voi käyttää työaikapäättettä ilman vaadittua suojavarustusta.

X Oy on puolestaan selvittänyt seuraavan.

Y tehtaan tehdasalue on erittäin laaja, ja tehdas työllistää paljon työntekijöitä. X:lla yleensäkin, kuten myös Y yksikössä, turvallisuus tulee ensin. Tehdasalueella liikutaan kävelemisen lisäksi pyörillä, autoilla, rekoilla ja junilla. Tehtaalla on tietyt alueet, johon oma auto on jätettävä, tehtaan

sisäisten porttien jälkeen liikkuminen on sallittua kävellen tai pyörällä pois lukien tehtaan sisäiset autot. Alueella on selkeät merkinnät, missä voidaan liikkua kävellen tai pyörällä. Tehdasalueella turvavarusteet ovat heijastavia varusteita. Tehdasalueella on määritelty alueet ja tehtävät, joissa turvavarustusta tarvitaan, ja heti perehdytyksessä asia tulee ilmi. Tehtaalla on turvallisuusorganisaatio, joka tekee jatkuvaa työtä turvallisuuden eteen, mm. turvavarustuksia ja niihin liittyviä ohjeistuksia parannetaan ja kehitetään jatkuvasti huomioiden lain vaatimukset.

X:n Y tehdas tuottaa kuumavalssattua levyä ja nauhaa sekä niiden lisäksi muita tehtaan palveluja ovat kelan raina- ja nauhaleikkaus, peittäus ja levykomponentit. Tehtaalla työskentelee noin 2400 henkilöä, joista 1800 ovat työntekijöitä ja muut toimihenkilöitä sekä ylempiä toimihenkilöitä. Tehdas ja sen ala on suuri, pinta-ala on noin 500 hehtaaria, ja tehdasalueella on noin 40 kilometriä teitä ja 30 kilometriä rautateitä. Tehtaalla on käytössä omat junat ja veturinkuljettajat sekä tehtaalla on oma satama, jossa käy vuosittain noin 500 alusta.

Työntekijän tullessa taloon perehdytyksessä käydään läpi yleisten ohjeiden lisäksi osastokohtaiset ohjeet mm. turvallisuusvarustuksesta. Sen lisäksi, että jokaisen työntekijän kanssa käydään perehdytyksessä läpi turvavarusteet ja niiden käyttö, muistutetaan suojavaatteista myös säännöllisesti koko henkilöstöä esimerkiksi turvallisuusvarteissa. Lisäksi tehtaalla on lukuisia kirjallisia ohjeistuksia turvavarusteista. Uudelle työntekijälle toimitetaan tavanomaiset suojavaarusteet valmiiksi henkilökohtaiseen lokeroon (3–11 "vaatesettiä"), mutta mikäli vaatteet eivät ehdi siihen, voi vaatteet noutaa keskusvarastolta. Erityissuojavaatteita/varusteita annetaan poikkeuksellisiin työvaiheisiin lainausperiaatteella, ja nämä ovat siis poikkeuksia tavanomaisesta suojavaatetuksesta/suojista. Tällaisia voi olla esim. hitsausta varten käytetyt erikoissuojaimet. Tavanomaiset suojavaatteet, jotka annetaan jokaiselle työntekijälle, sisältää seuraavat suojaimet: tulenkestävä alusasu (housut + paita), (käytössä koksaamalla, masuuneilla, terässulatolla), päällysvaatteet (housut + takki tai kokohaalari), suojajalkineet (tyypillisin maiharityyppinen kenkä), suojakypärä (jossa kuulonsuojaimet tai korvatulpat), suojalasit ja suojakäsineet. Työpaikalle on hankittava jokaiselle työntekijälle tarkoituksenmukainen henkilökohtainen suojain, ellei työssä esiintyvää tapaturma- tai sairastumisvaaraa voida torjua muilla toimenpiteillä tai sellaisia ei kohtuudella voida vaatia. Työtehtävään vaadittu turvavaatetus (suojaimet) ja mahdollinen muu lisäsuojainten tarve on määritelty etukäteen, tämän lisäksi otetaan tarvittaessa huomioon henkilön tarpeet. Opastuksen suojainten käyttöön antaa ensi sijassa työnopastaja tai lähin esihenkilö ennen ensimmäisen kerran työtehtävän aloittamista. Työpaikan tai ympäristön olosuhteista aiheutuvia haittoja vastaan on suojauduttava annettujen ohjeiden mukaan. Työpaikalla on ohjeet ja työnopastuksessa tuodaan esille tarvittavat suojavaalineet: mitä ja miten niitä tulee käyttää.

Työturvallisuuslaki velvoittaa, että työntekijän tulee huolellisesti hoitaa hänen käyttöönsä annettua henkilökohtaista suojavaatetta ja suojeluvälinettä sekä viipymättä ilmoittaa siinä ilmenevistä vioista ja puutteellisuuksista työnantajalle tai tämän edustajalle. Työntekijöitä ohjeistetaan suojavaatteiden huollosta perehdytyksessä. Lisäksi asiasta muistutetaan säännöllisesti esimerkiksi turvallisuusvarteissa. Työnantajan työohjeessa todetaan suojavaatteista seuraavaa. Normaali suojavaatehuolto toimii vuokrapesupalvelulla ja vaihtoperiaatteella, jolloin puhtaat vaatteet vaihdetaan työnantajan järjestämässä huoltotilassa. Vuokrapesupalvelun tuottaja huolehtii pesuun menevien suojavaatteiden keruusta ja puhtaiden suojavaatteiden palauttamisesta henkilökohtaisiin lokeroihin. Henkilöstön on huolehdittava pesuun menevien suojavaatteiden jättäminen viikoittain palveluntuottajalle. Joidenkin vaatteiden osalta on myös muita vaihtotapoja, joista on sovittu ao. henkilöiden kanssa. Mm. suojelumiehet pesevät palosuoja-asut itse. Työntekijän tulee vaatteita pukiessaan, riisuessaan tai päivän aikana työtehtäviä suorittaessaan huomioida suojavaarusteidensa kunto, ja tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran viikossa laittaa suojavaatteet pyykkikorina

toimiviin häkkeihin. Mikäli vaatteet ovat rikki, tulee ne myös silloin vaihtaa. Normaali suojavaatehuolto toimii vuokrapesupalvelulla ja vaihtoperiaatteella, jolloin puhtaat vaatteet vaihdetaan työnantajan järjestämässä huoltotilassa. Vuokrapesupalvelun tuottaja huolehtii pesuun menevien suojavaatteiden keruusta ja puhtaiden suojavaatteiden palauttamisesta henkilökohtaisiin lokeroihin. Henkilöstön on huolehdittava pesuun menevien suojavaatteiden jättäminen viikoittain palveluntuottajalle. Kaikki työvälineet ja -laitteet tarvitsevat säännöllistä huoltoa - niin myös työvaatteet. Työvaatteen oikea huolto ja pesu säilyttävät vaatteen ominaisuudet pidempään. Likainen tai kulunut työvaate ei ole pelkästään epäsiisti, vaan se saattaa menettää myös suojaus- ja näkyvyysominaisuutensa sekä likainen tai kulunut työvaate ei välttämättä suojaa tai ole turvallinen. Lisäksi on tärkeää, että kulunut työvaate uusitaan riittävän usein. Rikkinäisillä työvaatteilla ei saa työskennellä. Puhtaat ja huolletut suojavaatteet takaavat työntekijän turvallisuuden. Hygienenisyys on osa henkilökohtaista hygieniää, likainen vaate altistaa henkilöä ja vaikuttaa myös työyhteisössä työkalvereihin.

Työturvallisuuslaki edellyttää tarvittaessa suojautumista mahdollisilta vaaroilta mm. henkilökohtaisia suojaimia ja työvaatteita käyttämällä. X:n Y tehtaalla tehdään jatkuvaa ns. vaarojen arviointia, mikä tarkoittaa, että työtehtävä on arvioitu ennen sen tekemistä ja tällä perusteella arvioidaan, tarvitaanko tehtävässä muuta kuin tavanomainen varustus. Turvavarustuksella pyritään ennaltaehkäisemään tehdasympäristössä ilmeneviä vaaroja. Henkilönsuojain ehkäisee sairastumista sellaisissa töissä, joissa altistutaan terveydelliselle vaaralle (esim. kuuloa vahingoittavalle melulle). Tyypillisiä suojaimeilla tehdasalueilla ehkäistäviä tapaturmia ovat mm. lentävien lastujen aiheuttamat silmävammat, jalkaterien ruhjoutumiset ja pään iskuvammat. Tehtaalle käyttöön otettavat henkilösuojaimet päätetään suojavarustetyöryhmässä. Työryhmä kokoontuu neljä kertaa vuodessa. Henkilösuojaimet testataan aina tehtaan eri olosuhteissa ennen käyttöönottoa. Tavanomainen suojavarustus on aikoinaan päätetty ottaa käyttöön kaikille työntekijöille tehtävästä riippumatta, koska työntekijöitä ja tehtäviä on paljon. Lisäksi poikkeustarpeet arvioidaan erikseen. Jokaisen henkilön suojavarustus selvitetään tarkasti osaston sääntöjen ja oman esihenkilön ohjauksella, koska tarve vaihtelee työtehtävän mukaan. Esimerkiksi sähkökunnossapidon, veturimiesten tai sataman tehtävissä käytetään ns. näkyvää vaateetusta. Varusteissa voi liikkua ja työskennellä joka osastolla, mutta joillain osastoilla on erikseen määritelty alueita, joissa on tiukemmat määräykset. Jokaisen varustukseen kuuluu leukahihnalla varustettu kypärä, kuulosuojaimet, turvajalkineet ja suoja käsineet. Mikäli päivän aikana tulee tarvetta suojautua erikseen ns. perusvarustuksen lisäksi, puetaan ja riisutaan nämä varusteet työajalla. Suojaimet saadaan toimintokohtaisten varustemallin mukaisesti työsuhteen alkaessa ja ne luovutetaan keskusvarastolta, tai ne tulee henkilölle omaan varustekaappiin.

Tehtaalla työskentelee yhteensä noin 2400 henkilöä, joista noin 1800 on työntekijöitä. Arvion mukaan jokainen työntekijä ja yli puolet toimihenkilöistä (tuotannossa työskentelevät) on velvoitettu työnsä puolesta käyttämään suojavarustusta.

Siviilivaatteiden riisuminen ja työvaatteiden pukeminen (ml. aluskerrasto), kuluu aikaa noin kolme minuuttia. Tässä ajassa käydään sekä likaisessa tilassa (suojavaatteiden riisuminen) että puhtaassa tilassa (siviilivaatteiden pukeminen). Vaikka myös tavanomaiset turvavaatteet ovat paloturvallisia, ei kyseistä ominaisuutta huomaa vaatetta pukiessa, riisuttaessa tai käytössä. Pesu- ja huoltotarpeen voi arvioida työpäivän aikana ja suojavarusteita riisuesssa, siihen ei siis kulu ylimääräistä aikaa koska se ei työnä ole erillinen aikaa vaativa toimenpide. Varusteet puetaan omatoimisesti. Tavanomaisiin suojavarusteisiin kuuluvat housut ja pusero sekä takki (tai haalari), leukahihnalla varustettu kypärä, kuulosuojaimet, turvajalkineet ja suojakäsineet sekä suojalasit. Kuulosuojaimet ovat usein kypärässä jo valmiiksi kiinni, suojavarusteiden pukeminen ei ole tavanomaisten vaatteiden pukemiseen verrattuna juuri enemmän aikaa vievää. Lähtökohtaisesti on työntekijän

vastuulla olla valmiina työvuoron alkaessa aloittamaan työt. Jotta työn voi aloittaa, tulee suojavarustus olla päällä. Mikäli työnantajasta johtuvasta syystä työn aloitus ei ole mahdollista, korjataan ja täydennetään varustus (puutteet) työajalla.

Huomioliivien käyttämisen aloittamisesta on tehty tiedote sisäiseen intraan (Lighthouse) 21.3.2024 ja ennen tätä asiasta on tiedotettu kaikkia työntekijöitä turvavarttiaineistolla 13.2.2024. Lisäksi tehtaan sisäisillä inforuuduilla asiasta on muistutettu käytön aloittamisesta asti tähän kevääseen. Viimeisin tiedote asiasta on julkaistu 8.5.2025. Jokaisen työntekijän työsuhteen alussa tulee myös käydä läpi tehtaan yleinen turvallisuusverkkokoulutus, jossa kyseinen asia on huomioitu. Kyseinen toimintamalli aloitettiin 4.3.2024 ja heijastinvaljaiden jakaminen henkilöstölle aloitettiin viikolla 6/2024. "Näkyväksi suojavarusteiksi valikoituneiden heijastinvaljaiden jakelu on alkanut tehtaalla viikolla 6. Jakelu pyritään suorittamaan mahdollisimman nopealla aikataululla ja huolehtimaan että kaikilla olisi heijastinvaljaat käytössään 4.3.2024 mennessä, jolloin ohjeistus näkyvästä suojavaateuksesta astuu alueella voimaan". Heijastinvaljaat on jaettu osastojen toimesta kaikille työntekijöille. On sallittua käyttää myös omia huomioliivejä tai muuta varustusta, kunhan se täyttää ohjeistuksen mukaiset vaatimukset." Ohjeistuksen mukaisesti heijastinvaljaat eivät tule olemaan ainoa sallittu näkyvä suojavaruste, vaan sallittua on käyttää myös omia vaihtoehtoisia näkyviä/heijastavia tuotteita seuraavan ohjeistuksen mukaisesti:

"Kun työskentelemme sisäkehän alueella X:n suojavaatemalliston mukaiset paidat ja takit, joissa on keltaista/oranssia väriä, ovat todettu soveltuvan näkyväksi suojavarustukseksi. Kaikille jaettavien heijastinvaljaiden tarkoitus on toimia näkyvänä suojavarusteena niissä siirtymissä, joissa soveltuvaa suojavaateetusta ei ole käytössä (esimerkiksi siirtyminen parkkipaikalta pukutiloihin tai toimistorakennuksiin sekä toimistorakennuksien ja ruokalan välisissä siirtymissä). Mikäli käytössä on henkilökohtaisia näkyviä suojavarusteita esimerkiksi työmatkaliikenteessä, niiden käyttö hyväksytään. Henkilökohtaisilta suojavarusteilta edellytetään kuitenkin sitä, että niissä on näkyvää/kirkasta väritystä (esim. keltainen tai oranssi), sekä heijastavaa materiaalia vähintään saman verran kuin heijastinvaljaissa, jotta henkilöiden näkyvyys on hyvä. Pelkkä heijastin tummissa vaatteissa ei esimerkiksi riitä. Henkilökohtaisia varusteita voivat olla esimerkiksi takit, paidat, heijastinliivit, heijastinvaljaat tai vastaavat". Jokaisen sisääntuloportin välittömässä läheisyydessä on laatikko, josta voi lainata heijastinliiviä, mikäli sitä ei syystä tai toisesta ole mukana".

Näkyvän suojavarustuksen käyttöönotto ja ohjeistus koskee myös alueella työskenteleviä urakoitsijoita, tavarantoimittajia, vieraita jne. Vieraille varataan "visitor"-heijastinliivejä, joita voi vaihtoehtoisesti hyödyntää alueella liikuttaessa, visitor-liivit saa pääportilta.

Lausuntopyyntönsä kohteena olevasta asiasta ei ole ollut aiemmin epäselvyyttä. Työnantajan kanta on ollut vuosikymmeniä sama, eikä asiasta ole tehty erimielisyysmuistioita. Jo 1990 on Y tehtaan yt-neuvottelukunnassa käyty läpi ja hyväksytty työsäännöt, joissa on todettu seuraavaa (nykyisin työsäännöt löytyvät intranetistä):

"Työajan noudattaminen: Sinun tulee täsmällisesti noudattaa sovittuja työaikoja ja olla työajan alkaessa valmiiksi työtä varten pukeutuneena työpaikallasi. Työpaikalle saapumisesi ja sieltä poistumisesi tulee Sinun rekisteröidä työpaikalla noudatettavalla tavalla. Työpaikalla noudatetaan virallista aikaa."

Y tehtaan osalta suojavarusteiden riisuminen ja pukeminen sekä pesu- ja huoltotarpeen arviointi -käytännöt ovat aina olleet samat.

SAK ry on kuvannut oikein perusvarustuksen, eli suojavaarustukseen, joka puetaan päälle työhön tultaessa, kuuluu: tulenkestävä alusasu (housut + paita), (käytössä koksamolla, masuuneilla, terässulatolla), päällysvaatteet (housut + takki tai kokohaalari), suojajalkineet (tyypillisin maiharityyppinen kenkä), suojakypärä (jossa kuulonsuojaimet tai korvatulpat), suojalasit ja suojakäsineet. Asiassa on olennaista huomioida se, että varustus suojaominaisuuksista huolimatta vastaa tavanomaista tehdasalueella edellytettävää työvaatetusta. Varustuksen pukeminen ja riisuminen ei vaadi mitään poikkeuksellisia toimenpiteitä. Varustuksen kunnonarviointi pystytään tekemään työn lomassa tai varusteiden pukemisessa tai riisumisessa.

Suurin osa työntekijöistä eli lähes 1800 henkilöä käyttää suojavaarustusta. Käytännössä kaikissa työntekijätehtävissä pukeudutaan suojavaatteisiin, mutta tulenkestävää alusasia ei ole joka paikassa tarve käyttää, myös kevyemmät kengät voi olla käytössä joissain tehtävissä.

Koksamolla pääsääntöisesti työskentelevien edellytetään peseytyvän työvuoron päättyessä ihoaltistumien minimoimiseksi. Asia nousi esille työterveyshuollon työpaikkaselvityksen yhteydessä ja toimintamalli päätettiin ottaa käyttöön. Muuten tehtaalla peseytymistä edellytetään aina tapaturmaisen vaaralliselle kemialliselle tekijälle altistumisen yhteydessä esim. kemikaalin roiskuessa henkilön päälle. Leimauskäytännöistä vastaa osasto olemassa olevien työsuojainten mukaisesti. Koksamolla peseytyminen kuuluu kemikaalialtistuksen hallitsemiseksi osaksi työaika. Lisäksi mahdollinen tapaturmainen altistuminen vaaralliselle kemikaalille edellyttää peseytymistä, joka katsotaan kuuluvan osaksi työaika. Työnantaja määrittelee tilanteet ja/tai tehtävät, joissa edellytetään peseytymistä. Muissa tilanteissa pukeutuminen, riisuutuminen ja mahdollinen henkilökohtainen peseytyminen tehdään henkilökohtaisella omalla ajalla.

Likainen tila ja puhdas tila ovat käytännössä samaa pukuhuonetta. Pukuhuone on eroteltu eri osioihin, jotta työvaatteita ja siviilivaatteita ei tarvitse pitää samassa kaapissa. Tällä pyritään estämään omien siviilivaatteiden likaantuminen.

X Oy on toimittanut työneuvoston pyynnöstä vielä seuraavan selvityksen.

Suojavaarusteiden riisuminen ja pukeminen sekä varusteiden pesu- ja huoltotarpeen arviointi - käytännöt ovat aina olleet samat Y tehtaalla eikä niitä ole muutettu vuoden 2023 muutosneuvottelujen lopputuloksena. Työn aloitus leimataan vaadittavat suojavaatteet päällä ja työn lopetus leimataan suojavaatteet päällä (pl. tilanteet, joissa työaikaan kuuluu peseytyminen). Vaatteiden huolto- ja pesutarve arvioidaan päivän aikana: päivän alussa puettaessa vaatteita ylle, päivän aikana työnteon lomassa ja työpäivän päätteeksi vaatteita riisuttaessa. Vuonna 2023 pidetyissä muutosneuvotteluissa tavoiteltiin säästöjä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa välttämällä irtisanomiset. Neuvotteluissa etsittiin osastoittain asioita, joilla voitaisiin säästää ja tehostaa toimintaa irtisanomiset välttämällä. Neuvotteluissa sovittiin, että toiminnan tehokkuutta ja joustavuutta lisätään sekä kehitetään työskentelytapoja, työnkiertoa ja moniosaamista. Jo ennen neuvotteluja on työvaatteet tullut vaihtaa ennen työvuoron alkua siten, että työntekijä on ollut valmiina työnantajan käytettävissä työvuoron alkaessa. Muutosneuvotteluissa kirjattiin koko tehdasta koskien seuraavaa: "Työtehtävien aloitus heti vuoron alussa ja tekeminen tehokkaasti työvuoron loppuun asti. Työaika noudatetaan ja taukokäytännöt tarkennetun osastokohteen ohjeen mukaisesti." Kirjaukset tehtiin yhdessä sopien työntekijöiden edustajien kanssa. Työntekijän peseytymistä työajalla kunnossapidon osalta käytiin läpi loppuvuonna 2023 muutosneuvotteluissa ja lopputuloksena sovittiin, että mahdollinen työaikaan sisältyvä pesuaika 15 minuuttia määritellään työtehtävittäin ja että pesuajan kuuluminen työaikaan edellyttää työterveyshuollon kanssa määriteltyä terveysperustetta. Lisäksi sovittiin, että pesuajasta voidaan sopia tarvittaessa esihenkilön kanssa. Työntekijän peseytymistä työajalla tarkennettiin

muutosneuvottelujen lopputuloksena. Muiden osastojen osalta pesuajasta ei ole erikseen keskusteltu. Kunnossapidon osalta muutosneuvotteluissa kirjattiin seuraavaa:

”Kunnossapito

1.1 Kunnossapidon yleiset ja yhteiset

1.1.1 Työaika

Työajat yhtenäistetään koko kunnossapidossa. Kunnossapidon päivävuoron työntekijöiden työpäivän pituus on 8,5 h. Kiinteä työaika on 7:00 - 15:30 erikseen sovittuja poikkeuksia lukuun ottamatta. Päivittäinen kiinteä työaika sisältää ruokatauon 30 minuuttia. Henkilön tulee olla heti työvuoron alkaessa työnantajan käytettävissä työtehtävien suorittamiseksi. Työajan leimauskäytännöt yhtenäistetään ja työaika leimataan alkavaksi leimauspäätteellä niissä varusteissa (esim. suojavaatteet), joita päivän työtehtävien suorittaminen edellyttää. Työt jatkuvat työvuoron loppuun ja tauot pidetään oikein. Työvuoron jälkeen työaika leimataan päättyneeksi leimauspäätteellä niissä varusteissa, joita päivän työtehtävien suorittaminen edellyttää. Viimeisenä työpäivänä ennen vapaita tai arkipyhiä noudatetaan samoja työajan sääntöjä. Mahdollinen työaikaan sisältyvä pesuaika 15 min. määritellään työtehtävittäin. Pesuajan sisällyttäminen työaikaan edellyttää yhdessä työterveyshuollon, esimerkiksi työpaikkaselvityksessä, todettua terveydellistä perustetta. Tarvittaessa työaikaan sisältyvä pesuaika voidaan sopia esihenkilön kanssa tapauskohtaisesti. Työaika raportoidaan ajanseurantajärjestelmiin (IFS, SAP CATS) 15 minuutin tarkkuudella leimattujen työaikojen perusteella. Työaikaleimausten ja -kirjausten tulee vastata toisiaan. Esihenkilöt valvovat työajan noudattamista ja puuttuvat poikkeamiin.”

Kunnossapidon kirjauksella tavoiteltiin sitä, että pelisäännöt on kirjattu kokonaisuudessaan auki kertausnomaisesti pois lukien työaikaan sisältyvä pesuaika, josta on sovittu tarkemmin ja aiemmasta mahdollisesti poikkeavalla tavalla. Työajan käytäntöjen yhtenäistämisen myötä aiemmin kunnossapidon henkilöstöllä olleet toisistaan poikkeavat työajat (esim. 6.30–15, 7–15.30 jne.) poistuivat ja käyttöön otettiin yksi yhteinen työaika. Yllä olevalla kirjauksella ei muutettu työajan leimauskäytäntöä (sisä- ja ulosleimaus suojavaatteet päällä).

Muutosneuvotteluissa kirjattiin valssaamon työntekijöiden osalta seuraavaa:

"Tuotantovuorot tehdään tehokkaasti loppuun saakka ja tuotanto aloitetaan heti vuoron alussa.

- Vuoronvaihtojen yhteydessä käytävät lyhyet keskusteluhetket ovat erityisen tärkeitä myös turvallisuuden ja tuotannon sujuvan jatkumisen kannalta.

- Timecon-päätteiden sijoittelu sekä henkilöstön leimausoikeudet tarkastellaan tukemaan toimintamallia.

Linjan tauot pyritään pitämään mahdollisuuksien mukaan linjahäiriöiden aikana."

Leimauspisteiden muutosten osalta masuunin käyttökonttorilta on poistettu yksi leimauspiste (koskee noin 50 henkilöä) ja EKT:n alueella (esikäsitellyt levytuotteet) yhtä leimauspistettä on siirretty hallin puolella (muutos koskee noin 100 henkilöä). EKT sijaitsee valssaamolla. X Oy:n mukaan työaikapäätteitä ei ole siirretty muutosneuvottelujen jälkeen työnantajan toimesta pukutilojen tai huoltorakennusten läheisyydestä työpisteiden välittömään läheisyyteen.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1 Kuvaus asiasta

SAK ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, onko työturvallisuuslain (738/2002) 15 §:ssä tarkoitettujen X Oy:n Y terästehtaan tiloissa tapahtuva henkilönsuojaimien (suojavaatteet ja -varusteet) päälle pukeminen ennen työvuoron alkua ja niiden riisuminen työvuoron päätyttyä työaikalain (872/2019) 3 §:ssä tarkoitettua työaikaa. Työneuvoston lausuntoa on pyydetty myös siitä, onko henkilönsuojaimien pesu- ja huoltotarpeen arvioimiseen kuluva aika työaikaa. Lisäksi työneuvostoa on pyydetty ottamaan kantaa siihen, miten työajan alkamiseen vaikuttaa velvollisuus pukea huomioliivi ylle tehdasalueelle saavuttaessa.

X Oy:n (yhtiö, työnantaja) kertoman mukaan Y terästehtaalla työskentelee noin 2400 henkilöä. Tehtaan alue on pinta-alaltaan noin 500 hehtaaria. Tehdasalueella on noin 40 kilometriä teitä ja 30 kilometriä rautateitä. Tehtaalla on myös oma satama, jossa käy vuosittain noin 500 alusta. Kaikkien tehdasalueella liikkuvien on käytettävä huomioliiviä tai muuta näkyvää (heijastavaa) varustusta, joka puetaan päälle viimeistään tehtaan portilla ennen tehdasalueelle siirtymistä. Yhtiö on jakanut työntekijöilleen heijastinvaljaat, mutta he voivat käyttää myös omia huomioliivejään tai muuta omaa näkyvää varustusta tai vaatetusta, kunhan se täyttää yhtiön antaman ohjeistuksen mukaiset vaatimukset. Tarvittaessa huomioliivin saa käyttöönsä tehtaan portilla. Heijastinvaljaat/huomioliivi toimii näkyvänä suojaruusteena niissä siirtymissä, joissa jäljempänä selostettavaa suojaruustusta ei ole käytössä (esimerkiksi siirtyminen parkkipaikalta pukutiloihin tai toimistorakennuksiin sekä toimistorakennuksien ja ruokalan väliset siirtymät).

Tehtaan portilta työhön saapuvat työntekijät siirtyvät pukeutumistiloihin, jotka on jaettu kahteen osaan: puhtaaseen ja likaiseen tilaan. Molemmilla puolilla työntekijöillä on omat pukukaapit. Puhtaassa tilassa työntekijät riisuvat yltään päällysvaatteet ja jatkavat omissa alusvaatteissaan likaiseen tilaan, missä he pukeutuvat työnantajan määräämiin suojavaatteisiin ja -varusteisiin (suojaruustus). Pukeuduttuaan suojaruustukseen työntekijät kävelevät pukeutumistiloista työn suorituspaikalle ja aloittavat työn suorittamisen. Ennen työn aloittamista työaika leimataan alkavaksi leimauslaitteella. Suojaruustuksessa on mahdollista käydä myös alueella olevassa ruokalassa.

Perussuojaruustukseen kuuluvat päällysvaatteet (housut ja takki tai kokohaalari), suojaruuskineet,

suojakypärä (jossa on kuulonsuojaimet tai korvatulpat) sekä suojalasit ja -käsineet. Koksamolla, masuuneilla ja terässulatolla perussuojavarustukseen kuuluu lisäksi tulenkestävä alusasu (housut ja paita). Mikäli edellä tarkoitettun perussuojavarustuksen lisäksi tarvitaan erityisten suojainten käyttöä, puetaan ne työpisteellä sisään-leimauksen jälkeen. Työpäivän päättyessä edellä kuvattu prosessi suoritetaan käänteisenä. Mikäli suojavaatteet tai -varusteet ovat likaantuneet työssä, laittaa työntekijä ne pesuun. Huollon tarpeessa olevan suojarustuksen työntekijä siirtää huoltoon pukeutumisen tai riisuutumisen yhteydessä. Suojarustusta säilytetään pukeutumistilan likaisen puolen vaatekaapissa.

Tehdasalueella on useita pukeutumistiloja. Työajan leimauspisteet sijaitsevat työntekijän työpisteiden läheisyydessä. Matka pukeutumistiloista leimauspisteelle on keskimäärin 200–300 metriä, lyhyimmillään 10 metriä ja pisimmillään poikkeuksellisissa tilanteissa 750 metriä.

Suurin osa työntekijöistä eli lähes 1800 henkilöä, ja osa toimihenkilöistä, käyttää suojavaatteita ja -varusteita. Koksamolla pääsääntöisesti työskentelevien henkilöiden edellytetään peseytyvän työvuoron päättyessä ihoaltistumien minimoimiseksi. Muutoin peseytymistä edellytetään tapaturmaisen vaarallisille kemiallisille tekijöille altistumisen johdosta. Mikäli työpäivän aikana suojavaatteisiin tai -varusteisiin roiskuu esimerkiksi polttamatonta kalkkia tai öljyä, vaihtaa työntekijä vaatteet ja varusteet puhtaisiin työajalla. Muissa tilanteissa suojavaatteiden ja -varusteiden pukeminen ja riisuminen sekä mahdollinen henkilökohtainen peseytyminen tapahtuvat työntekijän omalla ajalla.

Lausuntopyynnössä kuvatut suojavaatteet ja -varusteet ovat työturvallisuuslain 15 §:ssä tarkoitettuja henkilönsuojaimia, eikä siitä ole erimielisyyttä.

Suojavaatteiden ja -varusteiden pukeminen ja riisuminen eivät vaadi mitään poikkeuksellisia toimenpiteitä. Suojarustuksen pesu- ja huoltotarpeen arvioinnin on kerrottu onnistuvan työn lomassa tai varustuksen pukemisen ja riisumisen yhteydessä. Asiassa ei ole tiedossa tarkkaa minuuttimäärää, joka kuluu suojarustuksen pukemiseen ja riisumiseen. Suojarustuksen pesu- ja huoltotarpeen arviointiin kuluvan ajan tarkka pituus ei myöskään ole tiedossa.

Suojavaatteita ja -varusteita ei saa viedä pois työpaikalta eivätkä ne voi olla työntekijän päällä hänen saapuessaan tehdasalueelle. Työnantaja ei ole määrännyt tehdasalueelle tai pukutiloihin

saapumisajasta, vaan ainoastaan siitä, että työntekijän on oltava työvuoron alkaessa työpisteellään pukeutuneena lausuntopyyntöissä tarkoitettuihin suojavaatteisiin ja -varusteisiin.

2 Lausunnon kohde

Työneuvosto antaa lausuntonsa työaikalain 3 §:n tulkinnasta. Asiakirjoista saatavan selvityksen mukaan työpaikalla olisi muun ohessa yhteistoimintamenettelyssä sovittuja työsääntöjä, joiden mukaan työntekijän tulisi olla työajan alkaessa valmiiksi työtä varten pukeutuneena työpaikalla. Työneuvosto ei voi toimivaltansa puitteissa ottaa kantaa mahdollisten työsääntöjen merkitykseen asiassa. SAK ry ja X Oy ovat esittäneet hieman toisistaan poikkeavia käsityksiä suojavaatteiden ja -varusteiden pukemiseen ja riisumiseen kuluvalta ajasta, eikä ajasta ole saatu tarkkaa selvitystä. Työneuvosto antaa seuraavan lausuntonsa pitäen lähtökohtana sitä, että suojavaatteiden ja -varusteiden pukeminen ja vastaavasti niiden riisuminen on ajallisena toimenpiteenä rinnastettavissa erilaiseen työpaikkojen pukutiloissa tapahtuvaan työnantajan käytettäväksi määräämän työvaatetuksen ja -varustuksen pukemiseen ja riisumiseen.

3 Työajaksi luettava aika

3.1 Lähtökohdat

Työaikalain 3 §:n 1 momentin mukaan työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Säännöksen 2 momentin mukaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.

Työaikalain 3 §:n perustelujen (HE 158/2018 vp, s. 75–76) mukaan työaika on työhön käytetty aika riippumatta siitä, missä työ tehdään sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan määräämällä työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Työajan määritelmä ei ole paikkasidonnainen, joten työaika voi olla myös muualla kuin työnantajan kiinteässä toimipaikassa työhön käytetty aika. Työajaksi luetaan myös aika, jonka työntekijä on työnantajan määräämällä työntekopaikalla työnantajan käytettävissä, vaikka työntekijä ei tuona aikana suorita työtehtäviään. Kysymys voi olla työpaikalla tapahtuvasta päivystyksestä tai muusta paikkaan sidotusta valmiudesta ryhtyä välittömästi työntekoon. Työntekopaikalla tarkoitetaan

työntekijän varsinaisen työpaikan lisäksi mitä tahansa paikkaa, jossa työntekijä suorittaa työnantajan määräämiä tehtäviä.

Edelleen hallituksen esityksen mukaan työaikalain 3 §:n 2 momentin mukaisesti matkustamiseen työpaikalle tai työnsuorituspaikalle käytetty aika ei ole työajaksi luettavaa aikaa. Työajaksi luettavan ajan arvioinnissa vaikutusta ei ole sillä, perustuuko matkustaminen työnantajan nimenomaiseen määräykseen vai, tapahtuuko matkustaminen omalla tai työnantajan autolla taikka julkisella kulkuneuvolla. Työajaksi luettavan ajan arviointiin ei vaikuta myöskään se, maksetaanko työntekijälle matkaan kuluneelta ajalta korvausta. Matkustamiseen käytetty aika luetaan kuitenkin poikkeuksellisesti työaikaan, jos sitä on samalla pidettävä työsuorituksena. Kodin ja työpaikan välistä matkustamista ei kuitenkaan lähtökohtaisesti lueta työaikaan. Kysymys ei ole laissa olevan määritelmän mukaisesta työhön käytetystä ajasta, eikä työntekijä ole matka-aikanaan velvollinen olemaan työnantajan määräämällä työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Poikkeuksena edellä esitetystä on tuotu esille Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisussa C-266/04 (Tyco) esillä ollut tapaus. Työaikalakia koskevassa hallituksen esityksessä tuodaan esille myös, että lepoaikaa – erotuksena työajasta – on aika, jona työntekijällä on mahdollisuus järjestää ajankäyttönsä ilman suurempia velvoitteita ja keskittyä omiin asioihinsa.

Lausuntopyynnössä on kysymys työntekijän tehdasalueen porteilta alkavasta kulkemisesta pukutilojen ja työajan leimauslaitteen kautta työpisteelle. Työvuoron päättyessä työntekijä kulkee edellä mainitun reitin päinvastaisessa järjestyksessä. Pukutiloissa työntekijä pukee ylleen suojavaatteet ja -varusteet ennen työpisteelle siirtymistä ja vastaavasti riisuu ne palattuaan työpisteeltään pukutiloihin.

Työneuvosto ei ole antanut voimassa olevan työaikalain aikana lausuntoa työvaatteiden pukemiseen ja riisumisen kuluvan ajan lukemisesta työaikaan. Lausunnossa TN 1491-22 oli kysymys lentohenkilöstön lentoaseman ulko-ovilta lennon tai asematasokuljetuksen lähtöportille kuluneen ajan lukemisesta työaikaan. Työneuvosto katsoi, että vaikka työn aloituspaikalle siirtymiseen saattoi liittyä sekkoja, jotka olivat enemmän työntekijän vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella kuin muun tyyppisessä ympäristössä liikuttaessa, oli siitä huolimatta kysymys tavanomaisesta kodin ja työpaikan välisestä työmatkasta, jonka aikana työntekijä kulki omalla ajallaan työn aloituspaikalle. Työneuvosto kiinnitti lausunnossaan huomiota siihen, että työhön kuljettaessa työntekijä ei voi yleensä toimia samalla tavoin kuin vapaa-ajallaan. Yleensä rajoituksia ajankäytölle syntyy jo pelkästä liikkumisesta työn suorituspaikalle, esimerkiksi autolla ajettaessa, eikä asiaan vaikuta se,

onko työntekijällä työasu jo työpaikalle siirryttäessä päällään tai kuljettaako hän mukanaan esimerkiksi puhelinta.

3.2 Suojavaatteiden ja -varusteiden pukemiseen ja riisumiseen sekä niiden pesu- ja huoltotarpeen arviointiin kuluva aika

Työturvallisuuslain 15 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä. Työturvallisuuslain 20 §:n mukaan työntekijän tulee huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käyttää ja hoitaa työnantajan hänelle 15 §:n mukaisesti antamia henkilönsuojaimia.

Asiassa ei ole epäselvyyttä siitä, että ennen työvuoron alkua puettavat ja sen jälkeen riisuttavat työnantajan osoittamat suojavaatteet ja -varusteet eivät olisi työturvallisuuslain 15 §:n 1 momentissa tarkoitettuja henkilönsuojaimia. Niiden käytön pakollisuudesta ei myöskään ole epäselvyyttä. Suojavaatteiden ja -varusteiden pukeminen ja riisuminen on suoritettava työnantajan ohjeiden mukaan työpaikan pukutiloissa, joissa on erikseen niin sanottu puhdas ja likainen puoli. Suojavaatteita ja -varusteita säilytetään työpaikalla työntekijälle varatussa vaatekaapissa eikä niitä voi viedä pois työpaikalta.

Suojavarustuksen pukemiseen ja riisumiseen kuluvasta ajasta ei ole saatu tarkkaa tietoa. Ottaen huomioon sen, mitä työntekijän päälle puettavaan ja vastaavasti pois riisuttavaan suojavarustukseen kuuluu, voidaan arvioida, että pukemiseen ja riisumiseen kuluu aikaa joitain minuutteja. Jos puettavaksi tulee myös aluskerrasto, kuluu pukemis- ja riisumisvaiheeseen hieman normaalia enemmän aikaa. Pukemiseen ja riisumiseen kuluvan ajan pituus voi vaihdella myös työntekijäkohtaisesti. Tarkkaa tietoa ei ole esitetty myöskään suojavarustuksen pesu- tai huoltotarpeen arviointiin kuluvasta ajasta. Työnantajan selvityksen mukaan työntekijä kykenisi arvioimaan pesu- ja huoltotarpeen työn lomassa tai pukemisen ja riisumisen aikana, joten kysymys ei olisi välttämättä pukemisesta ja riisumisesta erillisestä ajasta kuluttavasta tapahtumasta.

Esitetyn selvityksen mukaan työaika alkaa työntekijän leimatessa työaikansa alkavaksi (sisäänleimaus) työpisteen lähellä olevalla leimauslaitteella, ja päättyy työntekijän leimatessa itsensä ulos työvuoron päätyttyä. Asiassa ei ole epäselvyyttä siitä, että työnantaja ei olisi määrännyt

suojavaatteiden ja -varusteiden käyttämisestä työtä tehtäessä. Näin ollen työnantaja on myös ohjeistanut niiden pukemisesta ja riisumisesta. Työnantaja ei ole kuitenkaan määrännyt työntekijöitä saapumaan tehdasalueelle tai pukutiloihin tiettyinä aikoina. Työntekijän tuleekin itse huolehtia siitä, että hän saapuu tehdasalueelle niin, että hän on suojavaatteet ja -varusteet yllään työpisteellä työvuoroluettelon mukaisena ajankohtana.

Useassa työssä tulee käyttää työnantajan osoittamaa työvaatetusta ja -varusteita, ja työturvallisuuslain 48 §:n mukaan työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä onkin oltava työntekijöiden käytettävissä pukeutumis- ja vaatteiden säilytystilat. Työneuvoston saaman käsityksen mukaan X:n Y tehtaalla tapahtuva suojavaatteiden ja -varusteiden pukeminen ja riisuminen rinnastuu ajallisena toimenpiteenä tavanomaiseen työn aloittamista edeltävään työvaatetuksen pukemiseen ja sen riisumiseen työvuoron päätyttyä. Kysymys ei ole työn tekemisestä eikä ajasta, jolloin työntekijä olisi oltava työntekopaikalla työnantajan käytettävissä odottamassa mahdollisesti ilmaantuvaa työtä. Näin ollen suojavaatteiden ja -varusteiden pukemiseen ja riisumiseen kuluva aika ei voida lukea työaikalain 3 §:ssä tarkoitetuksi työajaksi. Arviointiin ei työneuvoston käsityksen mukaan vaikuta se, että kysymys on työturvallisuuslain 15 §:n mukaisista henkilönsuojaimista.

Lausuntopyynnössä on vedottu erityisesti työaikalain 3 §:n 2 momenttiin, jonka mukaan matkustamiseen käytetty aika voidaan poikkeuksellisesti lukea työaikaan, jos sitä on samalla pidettävä työsuorituksena. Työneuvoston käsityksen mukaan asiassa ei ole kuitenkaan tarpeen tarkastella asiaa työaikalain 3 §:n 2 momentin perusteella, koska suojavaatteiden ja -varusteiden pukemiseen ja riisumisen kuluvan ajan lukeminen työajaksi on ratkaistavissa edellä esitetyllä tavalla jo työaikalain 3 §:n 1 momentin perusteella. Kysymys ei ole työn suorittamisesta eikä työn ilmaantumisen odottelusta työpaikalla.

Työneuvostoa on pyydetty lausumaan myös suojarustuksen pesu- tai huoltotarpeen arviointiin käytettävän ajan lukemisesta työaikaan. Asiassa ei ole saatu tarkkaa selvitystä arviointiin kuluvan ajan pituudesta. Työnantajan mukaan arviointi onnistuu työn suorittamisen lomassa tai suojarustuksen pukemisen ja / tai riisumisen yhteydessä. Mikäli kysymys on työn lomassa eli työaikana tapahtuvasta pesu- ja huoltotarpeen arvioinnista, ei ole tarpeen lausua erikseen kyseisen ajan lukemisesta työaikaan. Mikäli arviointi puolestaan tapahtuu osana suojarustuksen pukemista tai riisumista, jää se samaan tapaan kuin itse pukeminen ja riisuminen, työaikalain 3 §:n 1 momentin perusteella työajan ulkopuolelle.

3.3 Huomioliivin käytön vaikutus

Työntekijän on pukeuduttava viimeistään tehtaan portilla huomioliiviin. Sama velvoite käyttää heijastavaa liiviä tai muuta näkyvää varustusta koskee kaikkia tehtaan alueelle saapuvia ja siellä liikkuvia henkilöitä. Työnantaja on antanut edellä mainittua tarkoitusta varten työntekijöille käyttöön heijastinvaljaat. Niiden sijasta työntekijä voi käyttää omia työnantajan ohjeistuksen mukaiset vaatimukset täyttäviä vaatteita tai varusteita. Tehtaan portilla on saatavilla tarvittaessa käyttöön huomioliivi.

Työnantajan selvityksen mukaan huomioliivin tai vastaavan heijastavan varustuksen käyttöä edellytetään, jotta turvallinen liikkuminen laajalla tehdasalueella voidaan varmistaa. Vaatimus koskee samalla tavoin yhtiön työntekijöitä kuin kaikkia muitakin tehdasalueella liikkuvia henkilöitä.

Työneuvoston käsityksen mukaan velvoite käyttää huomioliiviä, huomiovaljaita tai muuta näkyvää vaatetusta tehdasalueella liikuttaessa rinnastuu erilaisten kulkutunnusteiden käyttöön, jotta työntekijä ylipäänsä pääsee siirtymään työpaikan alueelle. Kysymys ei ole työn suorittamisesta, eikä näin ollen työaikalain 3 §:ssä tarkoitettua työajasta.

4 Sovelletut lainkohdat

Työaikalain (872/2019) 3 §.

Työturvallisuuslain (738/2002) 15, 20 ja 48 §.

Äänestys

Lausunto (6–3) perustuu puheenjohtaja Ahtelan sekä jäsenten Lahti-Leeve, Kiiski, Meling, Salonen ja Tarnaala mielipiteeseen.

Jäsen Ilveskivi esitti eriävän mielipiteensä, johon jäsenet Douglas ja Kannisto yhtyivät.

ERIÄVÄ MIELIPIDE

Katsomme, että enemmistön johtopäätös siitä, ettei henkilönsuojaimien pukemiseen ja riisumiseen kuluvaa aikaa tule lukea työaikaan työaikalain (872/2019) 3 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla, ei ole oikeudellisesti perusteltu ottaen huomioon työnantajan direktio-oikeuden sisältö, työturvallisuuslain (738/2002) asettamat velvoitteet sekä työn tosiasialliset edellytykset X Oy:n Y terästehtaalla.

Työnantajan direktio-oikeuden ja työturvallisuusvelvoitteen oikeudellinen merkitys

Työnantajan direktio-oikeuteen kuuluu oikeus antaa määräyksiä työn suorittamisesta, työmenetelmistä sekä työhön liittyvistä turvallisuusjärjestelyistä. Tämän oikeuden nojalla työnantaja on velvollinen antamaan ja työntekijä velvollinen noudattamaan sellaisia ohjeita, jotka ovat välttämättömiä työn turvallisiksi suorittamiseksi (työturvallisuuslaki 15 ja 20 §). X Oy:n Y tehtaan toiminnassa henkilönsuojaimien käyttö on työnantajan antama nimenomainen määräys, joka perustuu työn vaarojen arviointiin ja työturvallisuuslain mukaiseen velvoitteeseen suojata työntekijät altistumiselta fyysikaalisille, kemiallisille ja mekaanisille riskeille. Työntekijä ei voi aloittaa työntekoa ilman, että hän on pukeutunut työnantajan määräämät suojavaatteet ja -varusteet, eikä hän voi poistua työpaikalta ilman niiden riisumista työnantajan ohjeiden mukaisesti. Näin ollen suojavausteiden pukeminen ja riisuminen eivät ole työntekijän vapaa-ajan järjestelyihin rinnastettavia toimenpiteitä, vaan työnantajan määräysvallan alaisia ja työn tekemisen välttämättömiä edellytyksiä.

Työhön käytetyn ajan määritelmä

Työaikalain 3 §:n 1 momentin mukaan työaika on työhön käytetty aika sekä aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Katsomme, että henkilönsuojaimien pukeminen ja riisuminen täyttävät molemmat määritelmän osat. Ne ovat työn suorittamisen kannalta välttämättömiä toimenpiteitä, jotka työnantaja on direktio-oikeutensa nojalla määrännyt ja työntekijä on pukemisen ja riisumisen aikana työnantajan käytettävissä työnantajan määräämässä paikassa ja toimii työnantajan antamien ohjeiden mukaan. Työntekijän velvollisuus pukeutua työpaikalla nimenomaan työnantajan antamiin suojaimiin erottaa tämän tilanteen tavanomaisesta työvaatetuksen pukemisesta. Työnantaja on rajannut työntekijän toimivallan siten, ettei hän saa käyttää omia vaatteitaan, viedä suojaimia pois työpaikalta eikä aloittaa työntekoa ennen kuin suojavaarustus on asianmukaisesti puettu. Tällöin työntekijä ei voi myöskään vapaasti järjestää ajankäyttöään ennen leimausta, vaan on tosiasiallisesti työnantajan määräysvallan piirissä.

Työturvallisuuteen ja hygieniaan liittyvä velvollisuus työnantajalle

Työturvallisuuslain 8 §:n ja 10 §:n mukaisesti työnantajalla on velvollisuus huolehtia, ettei työntekijän työstä aiheudu vaaraa hänen tai muiden terveydelle. Tämä velvollisuus ulottuu myös siihen, ettei työntekijä vie terveydelle vaarallisia aineita tai epäpuhtauksia työpaikan ulkopuolelle. Y terästehtaalla työskentelevät altistuvat muun muassa pölyille, öljyille, polttamattomalle kalkille ja muille kemiallisille tekijöille. Näiden vuoksi työnantajan on järjestettävä menettely, jolla työntekijä riisuu suojavaatteet työpaikalla ja säilyttää ne työnantajan osoittamassa paikassa. Tämä menettely ei ole työntekijän omaa valintaa, vaan työnantajan oikeudellisesti velvoittama toiminto. Näin ollen myös työvuoron päättymiseen liittyvä suojavausteiden riisuminen on osa työnantajan työturvallisuusvastuun toteuttamista ja siten osa työnantajan määräysvallassa tapahtuvaa työaikaa.

Ero tavanomaisesta työvaatetuksesta

Työneuvoston enemmistön johtopäätös rinnastaa terästehtaan suojarustukseen pukeutumisen tavanomaiseen työvaatetukseen vaihtoon. Tämä rinnastus ei ole tosiseikallisesti eikä oikeudellisesti perusteltu. Tyypillinen työvaate on osa työn edustuksellisuutta tai siisteyttä, kun taas X:n suojarusteet ovat työn turvallisen suorittamisen ehdoton edellytys ja osa työnantajan työturvallisuusvelvoitteen täytäntöönpanoa. Työntekijä ei voi aloittaa työntekoa ilman suojaimia, eikä hän voi poistua työpaikalta niiden kanssa. Näin ollen työntekijä ei voi itse päättää näiden toimenpiteiden ajankohdasta, vaan toimii työnantajan määräysten mukaisesti työnantajan riskienhallintavelvoitteiden piirissä.

Johtopäätös

Käsityksemme mukaan henkilönsuojaimien pukeminen ja riisuminen ovat työnantajan direktio-oikeuden nojalla määrättyjä, työn suorittamisen välttämättömiä ja työnantajan työturvallisuusvelvollisuuden täyttämiseen liittyviä toimenpiteitä. Työntekijä on näiden toimenpiteiden ajan työnantajan määräysvallassa ja työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Näin ollen henkilönsuojaimien pukemiseen ja riisumiseen käytettävä aika on työaika työaikalain 3 §:n 1 momentin mukaisesti. Vastaavasti aika, joka kuluu suojarustuksen pesu- ja huoltotarpeen arviointiin työnantajan ohjeistamalla tavalla, on luettava työaikaan silloin, kun se tapahtuu työnantajan edellyttämänä osana työprosessia. Työnantajan velvollisuus huolehtia siitä, ettei terveydelle vaarallisia aineita leviä työpaikan ulkopuolelle, korostaa sitä, että myös työvuoron päättymiseen liittyvä suojainten riisuminen on työnantajan määräysvallassa tapahtuva työhön liittyvä toimenpide.

Näillä perusteilla katsomme, että enemmistön johtopäätös ei ota riittävästi huomioon työnantajan direktio-oikeuden ja työturvallisuusvelvoitteen välistä yhteyttä, ja että kyseinen aika on luettava työaikaan työaikalain tarkoittamalla tavalla.