

TYÖNEUVOSTO
Ratakatu 3, PL 32
00023 Valtioneuvosto
puh. 09-645 593

LAUSUNTO

20.11.2008

Nro 1431-08
Ään. 5-2

20/2008

Lausunnonpyytäjä: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Asia: Työvuoroluettelon laatiminen työaikalain (605/1996)
35 §:n mukaan käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää
Työnantaja: X
Vireille: 30.6.2008

Lausuntopyyntö

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, kuinka pitkäksi aikaa työvuoroluettelo on laadittava työaikalain (605/1996) 35 §:n mukaan käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää.

Lausuntopyyntö koskee kaupan alaa ja siellä toimivaa X:ää (X). X:ssä on erikokoisia kaupan alan yksiköitä; pieniä A-marketteja, B-marketteja ja C-automarketteja.

Kaupan työehtosopimuksen mukaan tasoittumisjakso voi olla enintään 26 viikon pituinen. X:ssä on ennen vuotta 2005 noudatettu yleensä neljän viikon pituisia tasoittumisjaksoja. Työvuoroluettelo laadittiin koko jaksolle eikä se aiheuttanut kohtuuttomia vaikeuksia. Vuonna 2007 X siirtyi käyttämään 6-26 viikon pituisia tasoittumisjaksoja. Tasoittumisjakson pituus vaihtelee yksiköittäin. Muutoksen yhteydessä X ryhtyi laatimaan työvuoroluettelon viikko kerrallaan siten, että tiedossa on aina vain kuluvan ja kahden seuraavan viikon työvuoroluettelo tasoittumisjakson pituudesta riippumatta.

Työpaikalla on 6.10.2006 käyty erimielisyysneuvottelu asiasta ja asia on siirretty liittojen ratkaistavaksi. PAM ry:ltä saadun tiedon mukaan asia ei ole edennyt liittotasolla.

Palvelualojen ammattiliiton PAM ry:n mielestä työehtosopimuksin ei ole sovittu siitä, kuinka pitkäksi ajaksi työvuoroluettelo on laadittava tasoittumisjaksossa. Työehtosopimuksen 6 §:n 5 ja 5 a kohdissa on määrätty ainoastaan työvuoroluettelon tiedoksi antamisesta viimeistään kaksi viikkoa ennen jakson alkua. Sovellettavaksi tulee siten työaikalain 35 §. Lausuntopyyntöön kohteena oleva kysymys ei ole ratkaistavissa työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä, koska työehtosopimuksessa ei ole määräystä työvuoroluettelon laatimisesta. Kaupan alalla työ on hyvin säännöllistä. Sesongit ja ruuhkahuiput, kuten juhlapyhät, ovat vuosittain toistuvina ennakoitavissa, joten muun muassa tavaroiden tilausmäärät kyetään arvioimaan etukäteen. Kysyntä alalla on vakiintunut ja seuraa ennakolta tiedossa olevia sesonkeja. Sääolosuhteet eivät vaikuta työntekijämääriin. Työtuntien määrä X:n eri yksiköissä on vakiintunut ja työvuorot voidaan suunnitella viikonpäivien, juhlapyhien ja markkinointisuunnitelman mukaan. PAM ry:n mukaan työvuoroluettelo voitaisiin laatia vaikeuksista koko tasoittumisjaksolle. Erityisesti näin on lyhyempien tasoittumisjaksojen kohdalla, mutta myös pitkän 26 viikon pituisen tasoittumisjakson osalta se olisi mahdollista.

X katsoo, että työvuoroluettelon laatimisesta on sovittu tyhjentävästi kaupan työehtosopimuksen 6 §:ssä. Työaikalain 35 § ei siten tule lainkaan sovellettavaksi. X katsoo, että lausuntopyyntö koskee työehtosopimuksen tulkintaa eikä se kuulu työneuvoston toimivaltaan. X on noudattanut työehtosopimuksen määräyksiä siten, että tasoittumisjärjestelmää käyttävissä toimipaikoissa työvuorolistat ovat henkilöstön nähtävissä kuluvan viikon ja kahden seuraavan viikon osalta. Tällöin työvuorolistaa on näkyvillä jopa kolmen viikon ajalle.

Suomen Kaupan Liitto ry:n mukaan kaupan alan työehtosopimuksen 6 §:n 5 ja 5 a kohdilla on syrjäytetty työaikalain 35 §:n työvuoroluettelon laatimista koskeva säännös ja lausuntopyynnön kohteena oleva kysymys on ratkaistavissa työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä. Työehtosopimuksen 6 §:n 5 kohdassa on sovittu työvuoroluettelon laatimisesta ja tiedoksi antamisesta laista poikkeavasti siten, että työvuoroluettelon ei tarvitse kattaa koko tasoittumisjaksoa. Neuvotteluosapuolet ovat sopineet (6 §:n 5 a kohta) siitä, että työvuoroluettelo voidaan laatia ”rullavasti” ja että työvuoroluettelon laatimista ei etukäteen kahlehdita tasoittumisjärjestelmään kirjattavilla viikkotunneilla. Sopimusmääräyksen mukaan työvuoroluetteloon kirjataan kulloinkin jakson jäljellä olevien viikkojen ja työtuntien määrä. Tämä ei olisi mahdollista eikä tarpeellista, jos työvuoroluettelo tulisi laatia koko jaksolle. Käytännössä työvuoroluettelo on mahdotonta laatia kattamaan huomattavasti lyhyempikin tasoittumisjakso kuin 26 viikkoa, sillä parin, kolmen viikon ajanjaksoon mahtuu paljon työvuorojen muutoksia myös työntekijöiden aloitteesta. Työ on usein hyvin epäsäännöllistä muun muassa arkipyhien liikkuaessa, aukiolopäivien vaihtuessa, työntekijöiden jäädessä sairauslomille tai muutoin pois, heidän halutessaan pitää vapaata tai vaihtaa vuoroja sekä kampanjoiden ja sesonkien toteutuessa. Siksi työehtosopimusosapuolet ovat sopineet jo työehtosopimuksen 6 §:n 5 kohdassa, ennen 6 §:n 5 a kohdan syntymistä, ettei työvuoroluettelo tarvitse laatia samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä.

SAK ry lausunnonpyytäjänä toteaa, että työvuoroluettelon laatimisesta ei ole sovittu tyhjentävästi kaupan työehtosopimuksen 6 §:ssä. Työaikalain 35 § tulee sovellettavaksi laadittaessa työvuoroluettelo tasoittumisjärjestelmässä, ja työneuvosto on toimivaltainen käsittelemään lausuntopyynnön. SAK ry huomauttaa, että Kaupan työnantajaliitto (nyk. Suomen Kaupan Liitto) on todennut sekä vuoden 2000 että vuoden 2004 Kaupan työaikaoppaassa (Mähönen, 2000 ja Mähönen – Lindholm, 2004, kohta 2.3), että kaupan työehtosopimukseen on otettu laista poikkeava määräys ainoastaan työajan tasoittumisjärjestelmän ja työvuoroluettelon tiedoksi antamisesta. Oppaassa todetaan, että ”tasoittumisjaksoa käytettäessä työvuoroluettelo tulee laatia niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Työaikalaisissa todetaan jopa, että työvuoroluettelo olisi pääsääntöisesti laadittava koko tasoittumisjakson ajalle, ellei se tasoittumisjakson pituuden tai työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa.”.

Perustelut

1. Työneuvoston toimivalta

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 §:n mukaan työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja muun ohessa työaikalain (605/1996) soveltamisesta ja tulkinnasta. Työehtosopimusten tulkinta kuuluu sitä vastoin työtuomioistuimen (laki työtuomioistuimesta, 646/1974) toimivaltaan.

Lausuntopyynnön kohteena on kysymys siitä, kuinka pitkäksi aikaa työvuoroluettelo on laadittava työaikalain (605/1996) 35 §:n mukaan käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää. Mainitusta työaikalain säännöksestä on mahdollista sopia toisin työaikalain 40 §:ssä tarkoitettulla työehtosopimuksella.

X ja Suomen Kaupan Liitto ry ovat katsoneet, että lausuntopyynnössä esitetty kysymys työvuoroluettelon laatimisesta työajantasoittumisjärjestelmää käytettäessä ei kuulu työneuvoston toimivaltaan, koska asiasta on sovittu kaupan työehtosopimuksessa. SAK ry:n ja Palvelualojen Ammattiliitto ry:n mukaan asiasta ei ole sovittu työehtosopimuksessa vaan asiassa tulee tarkastella työaikalain 35 §:ää, ja työneuvosto on siten toimivaltainen antamaan lausunnon asiassa.

Työehtosopimuksen 3 luvun 6 §:n 5 kohdan taikka kokeiluluonteisesti 1.10.2007 – 31.12.2009 voimassa olevan 5 a kohdan sanamuodosta ei työneuvoston käsityksen mukaan ilmene, että sopimuskohdilla olisi määrätty työvuoroluettelon kattamasta ajanjaksosta. Työneuvosto ei voi ottaa kantaa niihin ilmeisestikin riidanalaisiin kysymyksiin, ovatko työehtosopimuksen osapuolet kuitenkin tarkoittaneet järjestää asian laista poikkeavasti, ja mikä työehtosopimuksen tulkinta siinä tapauksessa on. Työneuvosto ottaa asian käsiteltäväkseen, mutta antaa lausuntonsa vain sitä tapausta silmällä pitäen, että asiaan tulee sovellettavaksi työaikalain 35 § eikä siis työehtosopimus.

2. Työvuoroluettelon laatiminen

Työntekijälle on tärkeää saada tieto tulevista työajoistaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta ajankäytön suunnittelu olisi mahdollista. Sekä työaikalain 35 §:n sanamuodosta että säännöksen perusteluista (HE 34/1996) selviää, että työvuoroluettelo on lähtökohtaisesti laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä. Tästä pääsäännöstä voidaan poiketa, jos työvuoroluettelon laatiminen samaksi ajanjaksoksi on erittäin vaikeaa tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi.

Tässä tarkoitettu työn epäsäännöllisyys voi johtua esimerkiksi tilauksiin tai toimeksiantoihin liittyvistä lyhyistä varoitusajoista tai sääolosuhteista (HE 34/1996). Pelkkä työn epäsäännöllisyys tai tasoittumisjakson pituus eivät kuitenkaan sellaisenaan oikeuta poikkeamaan pääsäännöstä, vaan työvuoroluettelon laatimisen työajan tasoittumisjaksolle tulee olla edellä mainituista syistä erittäin vaikeaa. Jos työvuoroluettelo ei voida laatia samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjakso, on se kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.

Työvuoroluettelon laatimista on käsitelty työaikalakia koskevassa oikeuskirjallisuudessa. Näissä yhteyksissä on kuitenkin lähinnä vain toistettu yllä selvitetty laista ja sen esitöistä ilmenevät periaatteet. Rusanen ym. (Työaika, 1999, s. 174) toteavat lisäksi, että ”erittäin vaikeaa” -kriteeri asettaa poikkeusten tekemiselle tiukat edellytykset.

Työvuoroluettelo on lähtökohtaisesti laadittava samalle ajanjaksolle kuin työajan tasoittumisjärjestelmä tasoittumisjakson pituudesta riippumatta. Tästä poikkeaminen edellyttää, että teetettävä työ on sillä tavoin epäsäännöllistä, että työntekijöiden säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä päivittäisten lepoaikojen ajankohtien määrääminen ennakolta koko tasoittumisjaksolle olisi erittäin vaikeaa. Tällaisessa tapauksessa työvuoroluettelo on laadittava sille ajanjaksolle, jonka aikaiset edellä mainitut työn alkamis- ja päättymisajankohdat sekä lepoajat työnantaja voi määrittää etukäteen. Erityinen vaikeus tulee aiheutua työn luonteesta; työn tulee olla sellaista, ettei sen alkamis- ja päättymisajankohtaa eikä päivittäisen lepoajan ajankohtaa voida tietää etukäteen kuin vain lyhyeksi ajaksi. Asia on arvioitava aina jokaisessa yksittäistapauksessa erikseen. Työneuvosto kuitenkin katsoo, etteivät sairauslomat, työntekijöiden esittämät muutokset tai arkipyhät ole sellaisia erityisiä vaikeuksia, joita työaikalaisissa tarkoitetaan.

Toiseksi, poikkeaminen työvuoroluettelon laatimisen pääsäännöstä on mahdollista, mikäli tasoittumisjakso on pitkä ja työvuoroluettelon laatiminen sen vuoksi on erittäin vaikeaa koko tasoittumisjaksolle. Työaikalain mukaan tasoittumisjakson enimmäispituus on 52 viikkoa. X:ssä on käytössä enintään 26 viikon pituinen tasoittumisjakso. Jos työ on luonteeltaan säännöllistä, on työvuoron laatiminen mahdollista yleensä ilman suuria vaikeuksia myös pitkälle tasoittumisjaksolle.

3. Lopputulos

Asiassa ei ole tuotu esiin sellaisia erityisiä vaikeuksia työvuoron laatimisessa, jotka oikeuttaisivat poikkeamaan työaikalain 35 §:n pääsäännöstä. Kun otetaan huomioon kaupan alalla tehtävän työn säännöllisyys, työneuvosto katsoo, että työaikalain 35 §:n mukaan työvuoroluettelo on X:ssä laadittava 26 viikon pituiselle tai tätä lyhyemmälle käytössä olevalle työajan tasoittumisjaksolle.

4. Sovelletut oikeusohjeet

Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 §.

Työaikalain (605/1996) 35 §.

Äänestys

Lausunto (5-2) perustuu puheenjohtaja Saloheimon, jäsenten Kangasperko, Myyri-Partanen, Ahonen ja Aaltonen mielipiteeseen. Jäsen Vartiainen-Hynönen ja varajäsen Mörsky esittivät seuraavan eriävän mielipiteen.

ERIÄVÄ MIELIPIDE

Työaikalain 35 §:n sanamuodon mukaan työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Lain sanamuodon mukaan ei siis vaadita, että työvuoroluettelon laatiminen koko tasoittumisjaksoksi olisi erittäin vaikeata tasoittumisjakson pituuden ja työn epäsäännöllisyyden vuoksi. Lain sanamuoto pitää sisällään kaksi eri tilannetta, pitkän tasoittumisjakson tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden. Molemmissa tapauksissa pitää kuitenkin vaatia, että työvuoroluettelon laatiminen koko tasoittumisjaksoksi on erittäin vaikeata. Näissä lain tarkoittamissa poikkeustilanteissakin työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.

Pitkää tasoittumisjaksoa käytetään yleensä työaloilla, joilla työvoiman tarve merkittävässä määrin vaihtelee paitsi vuorokauden ja viikon aikana niin myös pitkän tasoittumisjakson sisällä. Vaihtelu voi johtua esim. asiakasmäärien, tilausten tai sääolosuhteiden muutoksista. Osa näistä muutoksista voi olla jossain määrin ennakoitavissa, mutta osa ei. Pitkän tasoittumisjakson käyttämisellä pystytään mm. mahdollisimman monelle työntekijälle turvaamaan täysiaikainen tai mahdollisimman täysi työaika ja vähentämään määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden käyttöä. Tasoittumisjakson pidentäminen lisää edellä sanottua mahdollisuutta turvata kokoaikaisuus ja työsuhteen jatkuvuus, mutta toisaalta se lisää ennakoimattomien muutosten määrää.

Kaupan ala on yksi tällaisista aloista, joilla mm. kausivaihtelusta ja edellä mainituista seikoista johdun on tarvetta pitkiin työajan tasoittumisjaksoihin. Tällöin myös ennakoimattomat muutokset lisääntyvät ja voivat aiheuttaa epäsäännöllisyyttä suoritettavaan työhön jopa siinä määrin, että työvuoroluettelon laatiminen koko tasoittumisjaksoksi on erittäin vaikeaa. Vaikka kaupan alalla tietty kausivaihtelu vuoden aikana on jossain määrin ennakoitavissa, niin pitkää tasoittumisjaksoa käytettäessä, mm. ennakoimattomat kysynnän vaihtelut ja tavarantoimitusten muutokset lisääntyvät. Toisaalta kuten edellä on esitetty, pitkät tasoittumisjaksot ovat osaltaan turvaamassa mm. työntekijöiden työsuhteiden jatkuvuutta ja kokoaikaisuutta.

X:llä on hyvin erilaisia kaupan alan yksiköitä: pieniä A-marketteja, B-marketteja ja C-automarketteja. Näin ollen olosuhteet eri yksiköissä voivat vaihdella siinä määrin, että se, onko työvuoroluettelon laatiminen koko tasoittumisjaksoksi ollut tasoittumisjakson pituuden tai työn epäsäännöllisyyden vuoksi erittäin vaikeaa, on arvioitava kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Toisaalta edellä on esitetty perusteita, jotka kaupan alalla 26 viikon mittaisissa tai sitä lyhyemmissäkin tasoittumisjaksoissa voivat aiheuttaa sellaista ennalta arvaamattomuutta ja epäsäännöllisyyttä työssä, että työvuoroluettelon laatiminen koko tasoittumisjaksoksi on työaikalain 35 §:ssä tarkoitettuihin tavoin erittäin vaikeata.

Edellä olevan perusteella katsomme, ettei esitetyn selvityksen perusteella ole mahdollista lausua, miksi ajaksi kussakin yksittäistapauksessa työvuoroluettelo tulee laatia, vaan tämä tulee ratkaista edellä olevia periaatteita noudattaen ja tarkempien selvitysten perusteella.

Elina Vartiainen-Hynönen

Asta Mörsky