

Varallaolojärjestelmä vaarantaa eettisesti kestävän työelämän

- Esimiesten varallaolon rajanveto-ongelmia

Esimiesten työtehtäviksi on määritelty myös sellaisia tehtäviä, joita suoritetaan säännöllisen työvuoron lisäksi ajasta ja paikasta riippumatta. Esimiesten kohdalla voidaan työaikalain mukaan sopia lisä- ja ylityökorvausten sekä sunnuntaityöstä maksettavan korvauksen maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena. Osa esimiehen vapaa-aikana suorittamista työtehtävistä voi olla tällaisen kuukausikorvauksen kattamaa ylityötä eikä sen suorittamiseksi tarvita varallaolojärjestelyä. Näiden tehtävien suorittamiseen käytetty aika on työaika, jonka korvaaminen suoritetaan sovitulla kuukausikorvauksella.

Esimiehenkään työaika ylityö mukaan lukien ei kuitenkaan saa ylittää työaikalain mukaan keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana.

Varallaolojärjestelmillä ei saada kiertää työaikalain säännöksiä siitä, mikä on luettava työajaksi.

Tarkistukset vapaa-ajalla

Varallaolo tarkoittaa perinteisesti sitä, että työntekijä on hälytysvalmiudessa ja hälytyksen saatuaan ryhtyy työhön. Mikäli esimiehen kanssa on esimerkiksi sovittu joidenkin tarkistusten tekemistä vapaa-ajalla, työhön ryhtyminen ei tapahdu hälytyksen tai ilmoituksen perusteella, vaan kysymys on työajaksi katsottavan työsopimuksen mukaisen tehtävän suorittamisesta. Jos esimiehen työhön ryhtyminen tapahtuu silloin, kun jokin järjestelmä hälyttää taikka vuorossa olevat työntekijät ottavat yhteyttä, tilanne on ennen toimenpiteisiin ryhtymistä (joka on siis työaika), varallaololle tyyppillinen.

Joustotyöaika mahdollinen vain toisilla

Uuden työaikalain myötä osalla esimiehistä on mahdollisuus solmia työnantajan kanssa työaikalain mukainen joustotyöaikasopimus. Joustotyösopimus tulee kysymykseen lähinnä ylempien toimihenkilöiden toimissa, mutta ei esimerkiksi tavanomaisissa päällikkötehtävissä, jotka ovat aikaan ja paikkaan enemmän tai vähemmän sidottuja tehtäviä. Joustotyö soveltuu myös tietotyöhön ja muuhun asiantuntijatyöhön, jossa työaika mitataan, mutta jossa keskiössä on työn tulos.

Joustotyösopimuksen mahdollistamalla henkilön työtehtävien määrittelyllä ja kiinteän työajan sijoittelulla voidaan vähentää tarvetta varallaolojärjestelyyn. Kiinteää työaika ei kuitenkaan saa sijoittaa kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle, mutta tällaisen yövuoron kohdalle voidaan sopia varallaolosta. Työaikalaki ei myöskään näyttäisi estävän sitä, että työntekijä itse sijoittaa työtehtäviään yöajalle (ks. kuitenkin HE s. 89: Joustotyöaika ei voisi käyttää säännöllisen yötyön teettämiseen edes silloin, kun kyseessä olisi muutoin laissa erikseen sallittu tehtävä).

Joustotyöaikasopimuksen tekeminen edellyttää esimiehen kohdalla, että hän voi itsenäisesti päättää työajastaan ja sen sijoittelusta. Jos esimerkiksi yövuorosta puuttuu työntekijä, esimiehen tehtävänä voi olla järjestää sijainen, eikä esimies voi vapaasti päättää, että hoidan asian vasta aamulla. Toisaalta joustotyöaikasopimusmahdollisuus edellyttää, että työntekijä voi päättää vähintään puolesta työajasta. Varallaoloon ei olisi tarvetta, jos joustotyöaikasopimus sovittaisiin siten, että

esimies saa päättää suurimmasta osasta työajastaan ja työtehtävät kattavat kaikenlaisia toimintoja, joita pitää tehdä koko vuorokauden aikana. Tavanomaisissa esimiestehtävissä mahdollisuutta päättää vähintään puolesta työajasta, ei normaalisti ole.

Osa esimiestyöstä voi olla työtä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Esimerkiksi tavanomaista market- tai myymäläpäällikön työtä ei voida – vaikka heidän kanssaan olisi vastoin tosiasiallista olotilaa solmittu ylemmän toimihenkilöiden työsopimus - pitää tällaisena työaikalain tarkoittamana työnä, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä.

Työsopimuksia tehtäessä on hyvin tarkkaan selvitettävä se, mikä voi tosiasiaassa olla esimiehen varallaoloa ja mikä on siihen liittyvän työsidonnaisuuden aste. Varallaolosta on syytä nimenomaan sopia. Varallaolosta sopiminen ei saa tarkoittaa edes välillisesti työaikalain säännöksiin tosiasiallista kiertämistä ei sitä, mikä on varallaolosopimisesta huolimatta katsottava suoraan työajaksi.

Puhelut työaika

Työtehtävien tekeminen on työn tekemistä ja työaika. Jos työtehtäviin kuuluu puheluihin vastaaminen, se on työaika. Varallaolotilanteessa kysymys ei ole työajasta, mutta aika muuttuu työajaksi, kun puheluun vastataan. Lepo- tai vapaa-ajan aikana tapahtuvat työtehtävien hoitamiset ovat aina työaika.

Varallaolotilanteessa varalla olija on valmiudessa esimerkiksi tekemään (yö)vuoroa myymälään, tarvittaessa antamaan tukea esille tulevissa kysymyksissä ja hoitamaan poissaolojen paikkauksen ohjeen mallin mukaisesti. Tällaisessa päivystysmallissa päivystäjän vastatessa puheluun tai soittaessa myymälään hänen varallaolonsa muuttuu työajaksi. Työaika on myös se aika, joka päivystäjältä kuluu sijaisten järjestämiseen tai muiden ongelmien hoitamiseen.

Mikäli päivystäjä joutuu lähtemään myymälään, matka-aika sinne ei lähtökohtaisesti ole työaika. Asioiden hoitaminen tai tietojen vastaanottaminen matkalla voi kuitenkin vaikuttaa niin, että matka-aika on hänelle kokonaisuudessaan työaika.

Tavoitettavissa olo tarkoittaa valmiutta reagoida erilaisten hälytysten tai sähköisten ilmoitusten taikka perinteisen puhelinsoiton johdosta. Nämä puolestaan voivat johtaa monenlaisiin työntekijän työajaksi luettavaan toimenpiteisiin esimerkiksi työpaikalle lähtemiseen tai jonkin sähköisen tai muun järjestelmän käynnistämiseen taikka viestittämiseen eteenpäin. Olennaista on, että toiminta käynnistyy aikana, joka muutoin olisi työntekijän lepoaika. Jos työntekijä on työpaikallaan hälytystä tai ilmoitusta odottamassa, kysymys on työajaksi luettavasta ajasta.

Muut tilanteet kuten some

Työpäivän ulkopuolisen päivystyksen lisäksi on myös monia muita tilanteita, joissa työtä tehdään kesken vapaa-ajan varallaolotyyppisesti. Esimerkiksi esimiehen velvollisuus seurata somea on työtehtävä ja sen seuraaminen ja kommentointi ovat työaika eikä varallaoloa. Jos järjestely on sellainen, että työnantaja koskevasta kirjoittelusta tulee jokin ilmoitus esimiehelle, tuon ilmoituksen velvoittavaa odottamista voidaan pitää varallaolona, ellei niitä tule jatkuvasti, jolloin aika

on työaika. Työaika on sekin, mitä esimieheltä menee turhiin yrityksiin saada joku kiinni, on kysymys sitten soittamisesta tai sähköpostin tai muun viestin kirjoittamisesta. Varallaolosta seuraavan työpaikkamatkan aikaiset puhelut (soitot ja vastaamiset) ovat työaika.

Oma erityistilanteensa on se, että hälytysringissä on useampia vapaa-ajalla olevia esimiehiä. Kaikki, jotka ovat sovitun mukaisesti tavoitettavissa vapaa-aikanaan, ovat varalla, mikäli tätä ei ole sovittu normaaliksi työtehtäväksi. Ensimmäiselle tulee varmaan eniten soittoja ja ainakin hänen kohdallaan voi tosiasiaa olla kyse jo työajasta. Esimerkiksi laitehälytysten ohjaaminen on työaika. Hälytysten odottaminen vapaa-aikana on varallaoloa, joka muuttuu työajaksi, kun hälytysten johdosta tehdään jotain. Muun ohessa erilaiset henkilön matkapuhelimeen kytketyt laitehälytykset ovat vähintään varallaoloa, josta on sovittava asianmukainen korvaus.

Jo esimies on sitoutunut siihen, että hänellekin soitetaan, vaikka joku muu hoitaa asian, normaalisti tämä on työtehtävä ja siten työaika. Esimies on tällöin jopa velvollinen saamaan asiasta tiedon, jotta hän voi arvioida sen vaikutusta työjärjestelyihin tai muuhun toiminnan pyörittämiseen. Pelkkä mahdollisuus joutua tekemään jotakin voi olla sovittu työtehtävä.

Työntekoa ja siten työaika on myös se, jos esimies kuuntelee alaisten tai muiden esimiesten työvelvoitteiden hoitoon tai hoitamisedellytyksiin liittyviä ”murheita” riippumatta siitä, tapahtuuko tämä työvuorolla tai vapaa-aikana. Jos sen sijaan esimiehelle todetaan, ettei ole hyvä poistua paikkakunnalta tietyn tilanteen aikana, koska tilanne saattaa edellyttää läsnäoloa ja toimia, kyse on vain erilliskorvattavasta varallaolosta.

Töiden hoitaminen kotona

Moni esimies tekee tavanomaisesti työtä kotona. Esimerkiksi kaupan alalla esimies päivystää - vastatessaan velvoitteidensa mukaisesti yksikkönsä palveluvalmiudesta - käytännössä aina kotona. Saadessaan työasioissa puhelun tai viestin hän ryhtyy tekemään työaikalaissa tarkoitettua työtään välittömästi. Työhön sidonnaisuus on tällöin välitöntä ja kysymys on työajaksi luettavasta ajasta.

Mikäli varalla olevalle tulee useita kertoja saman varallaolovuoron aikana puheluja tai työhön kutsuja taikka hänen on suoritettava joitakin toimenpiteitä, myös näiden tehtävien suorittamisen väliin jäävä aika voidaan katsoa työajaksi. Esimerkiksi yhdenkin työntekijän hankkiminen sairastuneen tilalle voi kestää kauan. Esimerkiksi influenssakautena – tai nyt koronapandemian aikana –järjestelyjen tarve voi olla suuri ja esimerkiksi sijaisten saaminen vaikeaa.

Kaupan esimiehen kohdalla yleinen jatkuva tehtävä - ja siten työaika - on tukea henkilöstöä myymälässä esille tulevista kysymyksistä. Jos tukeminen merkitsee työpaikan tilanteiden valvontavelvollisuutta esimerkiksi tietoverkon tai kameroiden välityksellä, tällöinkin kysymys on työn tekemisestä ja työajasta eikä varallaolosta.

Kuormittavuuskynnys arvioitava

Yrityksen päivystysmallissa henkilölle saattaa tulla päivystysviikko esimerkiksi noin kerran kuukaudessa. Päivystysviikko kerran kuukaudessa selkeästi rajoittaa työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Kysymys on työn kuormitustekijästä, joka on otettava huomioon ja arvioitava esimerkiksi työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä. Varallaolon ollessa 30 % vuotuisesta työajasta, kyse saattaa jo olla liiallisesta lisäyksestä työn kuormittavuuteen.

Työajan ja lepoajan erottaminen toisistaan on työaikalain keskeinen lähtökohta. Varallaoloaika luetaan työaikalain järjestelmässä lepoaikaan, vaikka se ei sitä direktiivisääntelyn mukaan ole. Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan ei onnistu varallaolojärjestelmää sovellettaessa. Tässä mielessä on vahvoja perusteita siitä luopumiselle. Jos varallaolojärjestelmä halutaan säilyttää, luontevaa olisi edellyttää, että tätä tarkoitusta varten tulisi palkata omat työntekijänsä tai joidenkin työntekijöiden työtehtäviin kuuluisi varallaolotehtävät normaalien työtehtävien lisäksi ja tätä kautta työntekijä olisi täysiaikainen. Hyvä henkilöstöpolitiikka ja -hallinto huomioivat aina tällaiset näkökohdat.

Varsinkin monien esimiesten kohdalla työ ja vapaa-aika ovat jo ilman varallaolojärjestelmää yhteen kietoutuneet esimiehiä liiallisesti kuormittavalla tavalla. Työ- ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan ja välitilojen syntymisen ehkäiseminen ovat keskeisiä työelämän tavoitteita mutta samalla myös haasteellisia tehtäviä erityisesti tietoyhteyksien helpottumisen ja digitalisoitumisen johdosta. Työn tekemisen myös nykyaikana tulee kuitenkin perustua eettisesti kestäviin lähtökohtiin. Varallaolojärjestelmä vaarantaa eettisesti kestävästä työelämästä.