

Työasioiden hoito puhelimesta kotona on työaika, valmius vastata puhelimeen korvattavaa varallaoloa

Varallaolo määräytyy työaikalain ja kaupan sektorilla työehtosopimuksen 6 §:n mukaan. Varallaololla tarkoitetaan sitä, että henkilö on sopimukseen perustuen työajan ulkopuolella työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaoloa on tyypillisesti tilanne, jolloin työntekijä voi olla kotona ja myös liikkua vapaasti, mutta hänen on pidettävä mukanaan puhelinta ja vastattava viipymättä soittoihin. Varallaoloa ei pidä sekoittaa työajaksi luettavaan toimintaan. Varallaoloa ei ole enää se, että työasioita aletaan hoitaa kotona puhelimesta. Puhelukeskustelu-aika on työaika, josta on maksettava edellytysten täytyessä myös ylityökorotus.

Perustuu sopimukseen

Varallaoloajalla tarkoitetaan sopimukseen perustuvaa työntekijän velvollisuutta olla vapaa-aikanaan tavoitettavissa siten, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaolo edellyttää aina työntekijän suostumusta eikä siihen voida yksipuolisesti vain velvoittaa.

Kyse on eräänlaisesta hälytysvalmiudesta, jonka aikana työntekijä voi viettää lähtökohtaisesti vapaa-aikaansa haluamallaan tavalla, mutta vapaa-aika voi keskeytyä työtehtävien niin vaatiessa. Asiasta voidaan sopia sekä työehtosopimuksessa että kutakin kertaa varten erikseen.

Varallaoloaika ei lueta työaikaan. Jos työntekijä on ollut työhönsä samalla tavalla sidottu kuin varsinaisia työtehtäviä suorittaessaan, on varallaoloajaksikin nimetty aika tosiasiasa työaika.

Työaikalaisissa ei ole säännöstä varallaolosopimuksen sitovuudesta. Jos asia on sovittu työehtosopimuksella, tulee tarkoin miettiä se, miten ehdosta irtaantuminen tapahtuu. Jos työehtosopimuksessa ei ole asiasta mitään sovittu, silloin irtaantuminen edellyttää yhteistä uutta sopimista tai yksipuolisena varallaolonäkökulmasta hyväksyttävää syytä. Eriksään säädettyjen sopimusten osalta ei edellytetä normaaleja koko työehtosopimuksen irtisanomisperusteita.

Korvauksesta sovittava

Työnantajan ja työntekijän tulee sopia erikseen varallaolosta maksettavasta korvauksesta. Työaikalaki kieltää varallaolon korvauksetta. Työaikalaisissa ei ole asiasta tarkempia määräyksiä. Koska korvaussopimisen tarkoittama varallaoloaika ei ole työaika, siitä maksettava korvaus on normaalia palkkaa pienempi.

Se, että työntekijälle on annettu työsuhteupuhelin, ei sellaisenaan velvoita häntä vastamaan siihen työajan ulkopuolella. Puhelin luontoisetuna ei ole korvaus varallaolosta.

Kaksi tilannetta

Työaikalaisissa varallaolo jaetaan kahteen osaan: työajaksi luettavaan varallaoloon sekä pelkkään varallaoloon. Jos kyse on työajaksi luettavasta varallaolosta, palkka määräytyy tällöin normaalien

sääntöjen mukaan eikä näistä voida sopia työehtosopimusta heikommin. Jälkimmäisen tilanteen osalta laki lähtee vain siitä, että työnantaja ja työntekijä saavat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta.

Lain mukaan varallaoloaika ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Jos tämä aika on kovin lyhyt, varallaoloa koskeva sopimus tosiasiallisesti sijoittaa työntekijän tiettyyn paikkaan tai hänen on ainakin oltava varalla työpaikan välittömässä läheisyydessä. Tällöin kysymys on työajasta eikä lepoaikaan kohdistuvasta varallaoloajasta (rajanvedosta esimerkiksi KKO 2015:48 ja 49, TT 2015-105, TT 2006-50, C-518/15). Tällainen tilanne voi toteutua myös kaupan esimiesten kohdalla.

Kaupan sektorilla kysymys on useimmiten tilanteesta, jossa esimiehen on oltava valmiina vastaamaan puheluihin, mutta jossa esimies voi itse päättää oleskelupaikastaan. Tilanteet ajoittuvat sairastapaustilanteissa käytännössä kaikkeen vapaa-aikaan, mutta muutoin tyypillisesti myymälöiden aukioloajan jälkeisiin tilanteisiin. Esimies on tällöin velvollinen pitämään mukanaan puhelinta, vastaamaan siihen tuleviin soittoihin välittömästi sekä antamaan puhelimitse soittajien tarvitsemää ohjausta ja neuvontaa. Toisissa tilanteissa voi olla, että yhteydenoton hoitaminen edellyttää työpaikalla käyntiä, jolloin maksetaan lisäksi työehtosopimuksessa tarkoitettua hälytysrahaa ja normaalia palkkaa työntekijän ajalta.

Esimiesten kohdalla on voitu myös esimerkiksi sairauslomatilanteiden osalta sopia, kenelle esimiehistä kulloinkin tai mistäkin asiasta ensimmäiseksi soitetaan. Tällöin hän tekee päivystysluonteista varallaoloa, ja tähän liittyvät puhelinkeskustelut ovat työaika. Päivystysluonteisesti on voitu edellyttää tavoitettavissa olemista mm. automaattiasemien tai laitehälytystilanteiden osalta.

Matkapuhelimella annettu ohjeistus tai muu puhelimen välityksellä tehty työ lasketaan siis työaikaan, ei kuitenkaan, jos kysymyksessä on vain työmatkan aikana tapahtuva keskustelu. Työaika ovat päivystysluonteisena varallaoloaikana käydyt työhön liittyvät puhelinkeskustelut työnantajan tai asiakkaan (TN 1456/14) taikka muiden työntekijöiden välillä. Puhelukeskusteluaika voi olla edellytysten täyttyessä myös ylityötä. Pelkkä jatkuvasti tavoitettavissa oleminen ei vielä ole työaika, vaan pelkkää varallaoloa, mikä sekään ei siis saa jäädä korvaamatta.

Ei kohtuutonta haittaa

Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Kohtuullisuusvaatimus koskee sekä varallaoloajan kestoa että varallaolovuorojen toistuvuutta. Työntekijällä on oltava riittävästi myös sellaista vapaa-aikaa, johon ei liity varallaolovelvollisuuden kaltaista sidonnaisuutta työhön.

Työneuvosto on katsonut, että varallaoloon perustuva työhönsidonnaisuusaika oli muodostunut liialliseksi silloin, kun varallaolo kattoi vajaa 50 prosenttia kaikista tunneista (TN 1430-08). Rajoituksia arvioitaessa on huomioitava esimerkiksi se, kuinka nopeasti työkutsuihin on reagoitava ja kuinka todennäköistä on, että varallaoloaikana työkutsut katkaisevat työntekijän vapaa-ajan.