



## **Varallaolo ei saa rajoittaa kohtuuttomasti sairaankuljettajana toimivan työntekijän vapaa-aikaa**

Työaikalaisissa on säädetty varallaolosta. Työaikalain 5 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän tulee olla säännöllisen työnsä lisäksi asunnossaan tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua töihin. Varallaolon kuluessa työntekijä tai viranhaltija on tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön.

### **Rajoittava lähtövalmius**

Varallaoloa ei lueta työaikaan. Sairaankuljetuksessa on usein käytössä vapaamuotoinen varallaolo, jossa noudatetaan 15 minuutin lähtövalmiutta. Vapaamuotoisessa varallaolossa työntekijä voi valita liikkumisalueensa niin, että hänet voidaan kutsua työhön puhelimitse. Käytännössä 15 minuutin lähtövalmius kuitenkin tarkoittaa, että työntekijät ovat sidottuina ympäri vuorokauden koko varallaolojakson ajan. Useamman vuorokauden kestävä varallaolojakson aikana nukkuminen voi olla mahdollista vain hyvin pienissä pätkissä ja epäsäännöllisessä rytmissä. Toisinaan ajoja tulee myös ympäri vuorokauden, jolloin nukkuminen jää käytännössä väliin tai erittäin vähälle. Työaikalain mukaan varallaolon pituus ja toistuvuus eivät saa ”kohtuuttomasti” haitata työntekijän vapaa-aikaa, mutta työaikalaisissa ei ole täsmennetty kohtuuttomuuden rajaa.

### **Työsopimus vs. työehtosopimus**

Sairaankuljettajia koskevassa työehtosopimuksessa on kaksi 11 §:n sopimusmääräystä, jotka rajoittavat varallaoloa. Työehtosopimuksen 11 §:n 6 kohdan mukaan työntekijälle on annettava vähintään 35 tunnin pituinen varallaolosta vapaa-aika keskimäärin viikkoa kohden, ellei toisin sovita työnantajan ja työntekijän välillä sekä 11 §:n 8 kohdan mukaan kalenterivuodessa 1 800 tuntia ylittävästä varallaolosta on sovittava työntekijän kanssa erikseen. Varallaolon muodostuminen kohtuuttomaksi liittyy työehtosopimuksen sopimusmääräykseen, jonka perusteella varallaolon määrästä voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä. Valitettavan usein työntekijä on antanut suostumuksen yli 1 800 varallaoloaikaan jo työsuopimuksella ja tuolloin vuotuinen varallaolo muodostuu usein kohtuuttomaksi. Työehtosopimuksen selkeistä sopimusmääräyksistä huolimatta varallaoloon on liittynyt epäselvyyttä ja erimielisyyttä, mistä johtuen Tehy pyysi työneuvoston kantaa varallaolon määrään.

Työneuvosto on työ- ja elinkeinoministeriön alainen erityisviranomaisena. Työneuvosto antaa lausuntoja muun muassa työaika- ja työntekijöiden suojelua koskevien lakien soveltamisesta ja tulkinnasta. Lisäksi työneuvosto käsittelee myös oikaisuvaatimukset työsuojelupiirien työsuojelutoimistojen tekemiin poikkeuslupapäätöksiin. Työneuvoston toimivaltaan kuuluu mm. sen arvioiminen, milloin varallaolo kohtuuttomasti rajoittaa työntekijän vapaa-aikaa.

## Työneuvoston lausunto

Tehy ja STTK pyysivät lausuntoa työneuvostolta sairaankuljettajien varallaolosta. Loppuvuodesta työneuvosto antoi 2008 yksimielisen lausunnon (TN 1430-08, [http://www.tem.fi/files/21221/TN\\_1430-08\\_x-vers.pdf](http://www.tem.fi/files/21221/TN_1430-08_x-vers.pdf)), jossa todettiin, että varallaolo voi haitata kohtuuttomasti vapaa-ajan käyttöä. Lausunnosta ilmenee, että vajaan 50 %:n työhönsidonnaisuus (aktiivittunnit ja varallaolo yhteenlaskettuna) on kohtuuton. Työneuvosto on lausunnossaan viitannut oikeuskirjallisuuteen ja todennut, että varallaolon määrän kohtuuttomuutta arvioidaan työntekijäkohtaisesti. Työntekijän vapaa-ajan käyttötottumukset vaikuttavat siihen, milloin kyse on kohtuuttomasta haitasta. Varallaolosäännöksen tarkoituksena on suojata työntekijää kohtuuttomilta lopputuloksilta. Varallaolon toteutus voi muuttua työntekijälle rasitteeksi, vaikka hän on antanut siihen suostumuksensa.

Lausunnon taustalla olevassa sairaankuljetusyrityksessä työntekijöille on suunniteltu kahdeksi viikoksi noin 175 tunnin (2 viikossa on 336 tuntia) mittainen työhönsidonnaisuusaika. Säännöllistä työaikaa tekevän työhönsidonnaisuusaika viisipäiväisen työviikon aikana on enintään 40 tuntia ja kahdessa viikossa 80 tuntia.

Suuri osa työhönsidonnaisuudesta on muodostunut varallaolosta, joka on ollut säännönmukaisesti pitkään jatkuvaa. Varallaolon aikana työntekijöillä on ollut 15 minuutin lähtövalmius sairaankuljetustehtävään. Sairaankuljetusyrityksessä on ollut käytössä työ- ja varallaolojärjestelmä, jossa on suunniteltu työntekijäkohtaisesti kahden viikon jaksolle (maanantaista klo 8 kolmannen viikon maanantaihin kello 8) aktiiviyötä 42 tuntia, varallaoloa 133–133,5 tuntia ja vapaata 161–161,5 tuntia. Työntekijöiden työhönsidonnaisuus on käytännössä myös usein toteutunut suunnitelman mukaisesti.

Lausunnon taustalla olevassa sairaankuljetusyrityksessä ei lausunnosta huolimatta ole pystytty vähentämään työntekijöiden työhönsidonnaisuutta 50 prosentin tuntumaan, vaan vuoden 2009 alun tietojen mukaan työhönsidonnaisuus on 57 prosentin luokkaa. Seuraava vaihe on ollut yhteydenotto työsuojelupiiriin. Työsuojelupiirin valvoo työaikalain määräysten toteuttamista työpaikoilla ja tekee tarvittaessa työpaikkatarkastuksia ja selvittää työaikakirjanpidon lainmukaisuutta.

## Sairaankuljettajien varallaolosta usein kysyttyä

### Termit tutuiksi:

**Varallaolo** = asuntovarallaoloa tai vapaamuotoista varallaoloa, joka ei ole työaikaa.

**Asuntovarallaolo** = työntekijä oleskelee omassa asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua töihin. Asuntovarallaolokorvauksen suuruus 50 % tuntipalkasta. Korvaus maksetaan rahana tai annetaan vapaata.

**Vapaamuotoinen varallaolo** = Työntekijä voi valita liikkumisalueensa niin, että hänet voidaan kutsua työhön puhelimen tai muun vastaavan välineen välityksellä työnantajan edellyttämässä ajassa.

Vapaamuotoinen varallaolo korvataan rahakorvauksena. Vapaamuotoisen varallaolon vähimmäiskorvaus vaihtelee ja sen suuruus on 26–31% tuntipalkasta.

**Aktiiviaika** = Varallaoloaika muuttuu aktiivijaksi, kun varalla oleva työntekijä kutsutaan työhön. Aktiiviaika on työaikaa.

**Päivystys** = Päivystys on työaikaa. Päivystys-termiä ei ole varsinaisesti mainittu työehtosopimuksessa. Työaikaa on sellainen päivystysaika, jossa työntekijä on työnantajan määräyksestä työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä työnantajan osoittamassa päivystystilassa työvalmiudessa.

### **Mikä on työneuvoston varallaoloa koskeneen lausunnon (TN 1430-08) pääasiallinen sisältö?**

Työneuvosto on lausunnossa todennut, että varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Työhönsidonnaisuutta arvioitaessa työaika ja varallaoloaika lasketaan yhteen. Työhönsidonnaisuus on kohtuuton, jos sitä on lähes 50 prosenttia kaikesta ajasta. Jos työhönsidonnaisuutta on keskimäärin esim. kahden viikon jaksolla 175 tuntia, kohtuuttomuuden raja on käsillä. Jos vuotuinen työhönsidonnaisuuden yhteismäärä 3600–4000, työhönsidonnaisuus on kohtuutonta.

### **Mitä voin tehdä, jos oma työhönsidonnaisuuteni on työneuvoston lausunnon tasolla?**

Selvitä työhönsidonnaisuuden tarkka määrä. Lähetä tieto työhönsidonnaisuuden määrästä lomakkeella Tehyyn.

### **Voiko työ sopimuksen työaikamuotona olla ainoastaan vapaamuotoinen varallaolo? Ei.**

Varallaolo ei ole työaikaa. Varallaolo ei ole työaikamuoto.

### **Pitääkö varallaoloon antaa suostumus työ sopimuksessa? Ei.**

Työsopimus syntyy, kun molemmat työ sopimuksen osapuolet, työnantaja ja työntekijä ovat yksimielisiä työ sopimuksen sisällöstä. Jos varsinaisessa työ sopimuksessa rästetään varallaolokohta, varallaolovelvoite sitoo työntekijää koko työ sopimuksen varallaoloajan. Työsopimukseen voidaan kirjata vuotuinen varallaolokatto, jonka täytyttyä varallaolovelvoite ei sido työntekijää. Työehtosopimuksessa on sopimusmääräys, jonka mukaan kalenterivuodessa 1800 tuntia ylittävistä varallaolosta on sovittava työntekijän kanssa erikseen. Jos jäsen suostuu lisävarallaoloon, on syytä sopia korkeammasta varallaolokorvauksesta, koska lisääntyvä varallaolo lisää myös työntekijän työsidonnaisuutta. Tehy suosittelee neuvottelemaan työehtosopimusmääräyksen vähimmäiskorvausten ylittämisestä. Sairaankuljettajien työehtosopimuksessa vapaamuotoisen varallaolon vähimmäiskorvaus on 11 pykälän 6 kohdan mukaan 26–31 % korottomasta tuntipalkasta. Korvauksen suuruus riippuu mm. liikkumisalueen laajuudesta ja työpaikalle saapumisen enimmäisajasta. Mikäli jäsen jo työ sopimuksellaan suostuu vuotuisen yli 1800 varallaolotunnin tekemiseen, korotetusta korvauksesta on neuvoteltava.

## **Kirjallisessa työsopimuksessa ei ole sovittu varallaolosta, mutta varallaolo on ollut pitkään käytäntönä. Onko varallaoloa pakko jatkossakin tehdä? Kyllä, mutta...**

Työsopimuslain mukaan työsopimus laaditaan ensisijaisesti kirjallisesti, mutta suullinen työsopimus on lähtökohtaisesti yhtä sitova kuin kirjallinenkin. Jos suullisen työsopimuksen ja vakiintuneen käytännön perusteella työntekijä on sitoutunut myös varallaoloon, käytäntö sitoo työntekijää jatkossakin. Yhteisellä sopimuksella vakiintunutta käytäntöä voidaan toisen osapuolen aloitteesta käytävien neuvottelujen perusteella muuttaa ja varallaolovelvoitetta voidaan esim. vähentää. Mikäli varallaoloa on järjestetty niin paljon, että yksittäisen työntekijän näkökulmasta varallaolo rajoittaa kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä, asiasta on syytä käynnistää sairaankuljettajia koskevan työehtosopimuksen 26 pykälän mukainen välitön neuvonpito. Neuvonpidossa on syytä viitata Työneuvoston lausuntoon TN 1430-08. ([http://www.tem.fi/files/21221/TN\\_1430-08\\_x-vers.pdf](http://www.tem.fi/files/21221/TN_1430-08_x-vers.pdf)) Niissä tapauksissa, joissa työhönsidonnaisuus eli aktiiviaika ja varallaolo yhteenlaskettuna on lähellä 50 prosenttia kaikesta ajasta (24/7), jäsen voi jäsenkirjeen liitteen mukaisen lomakkeen täyttämällä pyytää Tehyn keskustoimiston edunvalvontayksikön lakimiestä muistuttamaan työnantajan velvollisuudesta kohtuullistaa työhönsidonnaisuuden määrää.

## **Voiko vajaata työvuorolistaa täyttää vapaamuotoisen varallaolon tunneilla esimerkiksi niin, että kolme varallaolotuntia vastaa yhtä työtuntia? Ei.**

Sairaan kuljettajia koskevan työehtosopimuksen 11 pykälän 7 kohdan mukaan vapaamuotoisesta varallaolosta maksetaan rahakorvaus. Ainoastaan asuntovarallaolo, joka nykyään entistä harvemmin on käytössä, korvataan työehtosopimuksen 11 pykälän 3 kohdan mukaan 50 prosentin laskentaperustetta käyttäen joko rahana tai vastaavana vapaana.

## **Voiko vapaamuotoisen varallaolokorvauksen sopia korkeammaksi kuin 26–31 prosenttia? Kyllä voi.**

Sairaan kuljettajia koskevan työehtosopimuksen 11 pykälän 6 kohdan vapaamuotoisesta varallaolosta maksetaan työntekijälle tuntia kohden rahakorvaus, joka varallaolon laadun huomioon ottaen 26–31 % korottomasta tuntipalkasta laskettuna. Korvauksen suuruus riippuu mm. liikkumisalueen laajuudesta ja työpaikalle saapumisen enimmäisajasta.

Yksittäinen jäsen voi työsopimuksellaan sopia korotetusta vapaamuotoisesta varallaolokorvauksesta. Jos työpaikalle on valittu luottamusmies, hän voi toimia yksittäisten jäsenten apuna työsopimukseen liitettävistä korotetuista varallaolokorvausehdoista sovittaessa.

## **Mitä tehdä tilanteessa, jossa työnantaja on määritellyt vapaamuotoisen varallaolon lähtövalmiudeksi 15 minuuttia, mutta tosiasiaa edellytetään lyhyempää lähtövalmiutta?**

Tilanteessa pitää selvittää, onko kyse vapaamuotoisesta varallaolosta vai työajasta. Työtuomioistuimien on sairaankuljetusta koskevassa yksittäistapausta TT:2006-50 lausunut, että oleellista on se, mitä työnantaja on määrännyt työntekijän velvollisuudesta oleskella asemapaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Lausunnossa on viitattu lääkäri- ja helikopterilentoja lentävien helikopterilentäjien asuntovarallaolon ja varallaolon väliseen rajanvetoon. Jos aika, jossa lentäjän on oltava valmis työn suorittamiseen on lyhyt, lentäjä on käytännössä pakotettu oleskelemaan hänelle varatussa asunnossa, vaikkei tällaista velvoitetta olisi nimenomaisesti asetettukaan. Tässä yksittäistapauksessa sairaankuljetusautot ovat olleet ympärivuorokautisessa välittömässä lähtövalmiudessa. 15 minuutinkin lähtövalmiusaika ilta- ja yöaikaan on ollut niin lyhyt, että työntekijät ovat olleet pakotettuja oleskelemaan työnantajan heille päivystystä varten osoittamassa tilassa.