



Muistio työaikadirektiivin vaikutuksista sopimuspalokuntatoimintaan ja varallaoloon

Tämä muistio avaa työaikadirektiivin ja työaikalainsäädännön tulkintaa sopimuspalokuntatoimintaan ja varallaoloon. Muistio on tuotettu sopimuspalokuntatoiminnan kansallisen yhteistoimintaryhmän toimesta ja työssä on hyödynnetty työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijoita. Tätä ei ole tarkoitettu ohjeeksi vaan asiaan liittyvän arjen pyörittämiseen liittyvien säädösten tulkintojen helpottamiseksi.

Tämänhetkinen tilanne juridisesta näkökulmasta (ote kirjallisesta vastauksesta eduskunnan puhemiehelle KKV 373/2020)

Työnantaja ja työntekijä saavat työaikalain (872/2019) 4 §:n mukaan sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Kysymys on työntekijän lepoaikaan sijoittuvasta eräänlaisesta hälytysvalmiudesta, jonka aikana työntekijä voi viettää vapaa-aikaansa haluamallaan tavalla, mutta lepoaika voi keskeytyä työtehtävien niin vaatiessa. Varallaoloa käytetään usein kattamaan sellaisia äkillisiä työvoimatarpeita, joita voi ilmetä työntekijän varsinaisen työajan ulkopuolella. Varallaolojärjestelyt ovat yleisiä muun muassa pelastustoimen alalla.

Varallaoloaikaa ei lähtökohtaisesti lueta työajaksi, sillä työntekijä ei tee varallaoloaikana työtä, eikä hän ole muutoinkaan velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä työntekopaikalla. Jos työntekijä kutsutaan varallaoloaikana tekemään työtä, siihen käytetty aika luetaan työajaksi. Siinä tapauksessa, että työajan määritelmä täyttyy, voidaan myös varallaoloaika lukea työajaksi.

Työajan määritelmästä säädetään työaikalain 3 §:ssä. Työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Muu aika on lepoaika. Työaikalain mukainen työajan käsite vastaa työaikadirektiivissä säädettyä työajan käsitettä. Kysymys on pakottavasta määritelmästä, josta ei voida kansallisesti poiketa.

Varallaolojärjestelyiden ja työajan käsitteen suhdetta on viime vuosina arvioitu kansallisessa ja EU:n oikeuskäytännössä. Eräät tapaukset ovat koskeneet pelastusala, ja tälläkin hetkellä on vireillä useampia tätä kysymystä koskevia oikeustapauksia.

Kirkkokatu 12, Helsinki

PL 26, 00023 Valtioneuvosto

Vaihde 0295 480 171 | kirjaamo@intermin.fi | www.intermin.fi



Tapauksissa keskeisimpänä kysymyksenä on ollut se, missä vaiheessa varallaolojärjestelyyn liittyvä työhönsidonnaisuus on kasvanut niin merkittäväksi, että varallaoloaika täyttää työajan määritelmän. Korkein oikeus katsoi palomiehen varallaoloaikaa koskevassa tapauksessa KKO 2015:48 varallaolon olevan työaikaa, kun työntekijän tuli olla lähtövalmiudessa viiden minuutin kuluessa hälytyksestä. Lähtövalmius ja työn edellyttämä varustus eivät tämän tapauksen tarkoittamissa olosuhteissa jättäneet työntekijälle mahdollisuutta oleskella muualla kuin paloasemalla tai sen välittömässä läheisyydessä.

Tapauksessa KKO 2015:49 korkein oikeus totesi puolestaan, ettei 15 minuutin lähtövalmiusaika merkinnyt tapauksessa tarkoitetuissa olosuhteissa sitä, että varallaoloaika olisi luettu työajaksi. Työntekijät olivat voineet liikkua ja asioida esteettä esimerkiksi kunnan keskusta-alueella. He olisivat myös voineet oleskella ja levätä kotonaan.

Euroopan unionin tuomioistuin katsoi tapauksessa C-518/15, että varallaoloaikaa, jonka työntekijä vietti kotonaan siten, että hänen oli vastattava työnantajansa hälytyksiin kahdeksassa minuutissa, ja jolla siten rajoitettiin erittäin huomattavasti mahdollisuuksia harjoittaa muita toimintoja, oli pidettävä työaikana. Ratkaisussa otettiin huomioon työntekijän velvollisuus olla fyysisesti läsnä työnantajan määrittämässä paikassa ja velvoite, joka rajoitti työntekijän mahdollisuuksia keskittyä omiin henkilökohtaisiin tai sosiaalisiin intresseihinsä.

Työtuomioistuin antoi 19.3.2020 välituomion TT 2020:31 tapauksessa, jossa palomiehillä oli varallaoloaikana ollut velvollisuus saapua paloasemalle pääsääntöisesti viiden minuutin kuluessa hälytyksestä. Työtuomioistuimen mukaan tuo aika oli ollut niin lyhyt, että se ei tosiasiallisesti ollut jättänyt varallaolijoille mahdollisuutta oleskella muualla kuin paloaseman välittömässä läheisyydessä. Valmiusaikaa koskevan ehdon katsottiin rajoittaneen merkittävästi varallaolijoiden mahdollisuuksia keskittyä omiin asioihinsa ja viettää vapaa-aikaansa haluamallaan tavalla. Palomiesten katsottiin olleen varallaoloaikana tosiasiallisesti samalla tavalla työhön sidottuja kuin varsinaisia työtehtäviä suorittaessaan. Varallaoloksi katsottu aika tuli lukea työajaksi.

Työaikadirektiiviin perustuva työajan määritelmä tuottaa merkittäviä haasteita eritoten pelastusosalalla. Alueen riskeistä johtuva toimintavalmiusaikaavaatimus ei edellytä kaikkialla ympärivuorokautista miehitystä paloasemalla, jonka vuoksi ensimmäisen apua tarjoavan pelastusyksikön lähtövalmiutta ylläpidetään varallaolojärjestelyn avulla. Toiminnan luonteesta johtuen varallaolojärjestelyiden on kuitenkin perustuttava sellaisiin toimintavalmiusaikoihin, joilla kyetään ylläpitämään riittävää palvelutasoa. Työajan käsitteen näkökulmasta tällainen yhtälö on haastava ja saman ongelman parissa painii tällä hetkellä useampi EU-jäsenvaltio.

Varallaoloajan lukeminen työajaksi voi merkitä kahta asiaa. Ensinnäkin se on joissakin tapauksissa voinut merkitä sitä, että tuolta ajalta maksetaan varallaolokorvauksen sijasta säännöllisen työajan mukainen palkka. Tämän osalta on huomattava, että työaikadirektiivissä



ei säädetä korvauskysymyksistä, vaan ne määräytyvät yleensä työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen taikka työ- ja virkaehtosopimusten perusteella. Oikeuskäytäntöä ei toistaiseksi ole uuden työaikalain osalta siitä, mikä on työnantajan ja työntekijän sopiman varallaolokorvauksen suhde sellaiseen varallaoloaikaan, joka luetaan työajaksi. Yllä kuvatut tapaukset koskevat vanhaa työaikalakia.

Toiseksi varallaoloajan lukeminen työajaksi voi merkitä sitä, että työaikadirektiivin ja kansallisen työaikasääntelyn enimmäistyöaikaa ja vähimmäislepoaikaa koskevat vaatimukset eivät täyty. Tältä osin työaikadirektiivi asettaa ne reunaehdot, joiden puitteissa voidaan toimia. Erityisesti lepoaikaa koskevista direktiivin säännöksistä johtuu, ettei työvuorojen välinen aika voi olla varallaoloa, jos se luetaan työajaksi. Kysymys ei ole kansalliseen toimivaltaan kuuluvasta asiasta.

Työaikadirektiivin vaikutukset sopimuspalokuntatoimintaan -kysymyksiä ja vastauksia

Työaikadirektiivi koskettaa sitä henkilöstöä, jotka ovat työsopimuksellisessa suhteessa sopimuspalokuntaan tai pelastuslaitokseen. Palokuntaan kuuluvan henkilöstön käyttäminen pelastuslaitokselle kuuluvien tehtävien hoidossa (esim. onnettomuustilanteiden hoitaminen) noudatetaan voimassa olevaa palokuntasopimusta, jossa määritellään toimintaan liittyvät vähimmäisvaatimukset.

Direktiivin kahtiajako puhtaasti työaikaan ja lepoaikaan on varallaolon kannalta ongelmallinen. Kysymys kuuluu, missä vaiheessa sidonnaisuus työhön on niin vahva, ettei voida puhua lepoajasta.

Suomi on pannut työaikadirektiivin täytäntöön työaikalaila ja vuosilomalaila, jotka vastaavat käytännössä täysin direktiivin tulkintaa. Direktiivi vaikuttaa taustalla työaikalain ja vuosilomalain tulkinnassa (EU-oikeuden tulkintavaikutus), jos esim. työaikalain sanamuodon mukainen tulkinta on epäselvä. EU-oikeuden ratkaisut vaikuttavat myös kansalliseen järjestelmäämme ja esimerkiksi korkein oikeus voi viitata EU-oikeuden ratkaisuihin.

Merkittävää on, kuinka nopeasti työntekijän on saavuttava paikalle ja aloitettava työnteko. Jos lähtöaika vaatimuksen takia lepoajan vietto rajoittuu merkittävästi, niin aika on luettava työajaksi. 15 minuuttia on katsottu mahdollistavan lepoajan käyttämisen omiin intresseihin, joten katsottiin lepoajaksi.

EU:ssa haetaan tällä hetkellä yhteistä linjaa työaikamäärittelyn selkeyttämiseksi. Suomessa ollaan tässä mielessä liikkuvassa junassa. Minuuttimääriä tarkasteltaessa suurempi minuuttimäärä voi rajoittaa enemmän, riippuen täysin työn luonteesta ja muista olosuhteista.

Suomessa vapaaehtoinen palokuntayhdistys voi tehdä pelastuslain 25 § mukaisesti sopimuksen pelastustoiminnan tehtävien hoitamiseksi pelastuslaitoksen kanssa. Tällöin

Kirkkokatu 12, Helsinki

PL 26, 00023 Valtioneuvosto

Vaihde 0295 480 171 | kirjaamo@intermin.fi | www.intermin.fi



palokuntaa kutsutaan sopimuspalokunnaksi. Yhdistyksen jäsenet huolehtivat siitä, että pelastustoiminnan palvelut tulee tuotetuksi sopimuksen mukaisesti. Yhdistys päättää kunkin jäsenen liittymisestä ja mahdollisesta sopimuksellisuudesta.

Muuttuuko työaikalakiin luonne henkilöstön siirtyessä työsopimuksellisesta suhteesta sopimuksettomaan suhteeseen?

Työsopimuslain ja työaikalain soveltamisalat ovat pakottavaa lainsäädäntöä. Työsopimusta ei voida purkaa tai muuttaa sillä perusteella, että halutaan kiertää työlainsäädännön vaatimuksia.

Voidaanko sopimuspalokuntatoiminta rinnastaa harrastustoimintaan ja siten työaikalain / työsopimuslain (2§) ulkopuoliseksi toiminnaksi? Rinnastaminen julkisoikeudelliseen toimintaan (julkisoikeudellinen palvelussuhde)? Voidaanko tätä rinnastaa urheilijan sopimukseen?

Jos sopimuspalokuntatoiminta katsottaisiin työsopimuslain 1 luvun 2 §:ssä tarkoitettuksi harrastustoiminnaksi, oikeussuhteeseen ei sovellettaisi työlainsäädäntöä (ml. työaikalaki). Työsopimuslain soveltamisala on kuitenkin pakottavaa oikeutta.

Tulkitaanko direktiiviä oikein siltä osin, että työntekijän viikkotuntien laskennassa summataan eri työnantajalle suoritettut työt?

Työaikalaki ei edellytä eri työnantajille tehdyn työn summaamista. Joissakin maissa näin on. Tällä hetkellä on vireillä työaikalakiin koskeva oikeustapaus EU-tuomioistuimessa, jossa yhtenä ratkaistavana kysymyksenä on, edellyttääkö työaikalakiin eri työnantajille tehdyn työn summaamista.

Kenelle kuuluu työaikalakiin kokonaistuntimäärän seuranta?

Työaikalakiin, jolla työaikalakiin on pantu täytäntöön, sisältyy työaikalakiin koskevat säännökset. Työaikalakiin pitäminen on työnantajan velvollisuus.

Direktiivin tulkinta yrittäjien kohdalla, jotka ovat palokuntatoiminnassa mukana?

Työaikalakiin ja työaikalakia ei sovelleta yrittäjäasemassa oleviin.

Kirkkokatu 12, Helsinki

PL 26, 00023 Valtioneuvosto

Vaihde 0295 480 171 | kirjaamo@intermin.fi | www.intermin.fi



Mitä jos henkilö on päätyössä jossain ja tekee toisaalle varallaoloa?

EU tuomioistuimessa on käsiteltävänä tapaus, jossa henkilö ajaa taksia ja on samalla varalla sopimuspalokuntalaisena: Suomen hallituksen kannanotossa katsotaan, että 10 minuutin varallaoloa ei tässä tapauksessa tulisi katsoa työajaksi. 5 minuuttia sen sijaan tulisi.

Työaikalaki ei edellytä eri työnantajien lukuun tehtävien työmäärien yhteen laskemista, mutta direktiivin suhteen on vireillä tapaus EU tuomioistuimessa. Jos tuomio on sellainen, että nämä pitää yhteen laskea, niin se voi merkitä sitä, että Suomen muuttaa työaikalakia.

Työaikalaki on soveltamisalaltaan hieman suppeampi kuin työsopimuslaki. Poikkeuksia ovat mm. työntekijät, joilla on täydellinen työaika-autonomia. Myös työsuhteiset johtajat saattavat pudota työaikalain ulkopuolelle.

Vaikuttaako sidonnaisuuden arviointiin se, jos varallaoloon liittyy mahdollisuus olla osallistumatta kaikkiin keikkoihin?

Viime kädessä tämä jää tulkinnanvaraiseksi. Tämän luulisi vaikuttavan sidonnaisuuden asteeseen. Ei kuitenkaan ole varmuutta, että vastaavaa tapausta olisi käsitelty oikeudessa.

Jos työstä ei saa palkkaa, voiko direktiivi koskea?

Jos ei ole työsopimussuhdetta, niin direktiiviä eikä työaikalakia sovelleta. Vielä selkeämpää tämä on, jos puhutaan harrastustoiminnasta. Vastike on yksi työsuhteen perustunnusmerkki. Jos työtä tehdään vastikkeetta, niin se on voimakas signaali siihen, että kyseessä on harrastustoiminta. Pelkkä kulukorvauskaan ei tarkoita, että kyseessä olisi työ.

Muita huomioita

Työaikadirektiivi ei ota kantaa palkkakysymyksiin: vaikka varallaolo laskettaisiin työajaksi, niin se ei automaattisesti tarkoita, että ajalta pitäisi maksaa palkka. Tämä on kansallinen kysymys.

Näissä asioissa kaiken kattavien vastausten antaminen ei ole mahdollista. Mikäli asia päättyy tuomioistuimen käsiteltäväksi, arvioidaan jokainen tapaus yksilöllisesti.



Rajanveto harrastuksen ja työn välillä lähtee siitä, että jotta voi puhua työstä, pitää olla 1) sopimus, 2) taho, joka ohjaa/johtaa toimintaa 3) työtä tehdään työnantajan lukuun ja 4) työn pitää olla vastikkeista. Työsuhteen tunnusmerkistö määrittellään työsopimuslain (55/2001) 1 §:ssä. ” Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Sopimus voi olla suullinen tai kirjallinen eli yhdessä sopien.

Työsuhteen tulee täyttää kaikki tunnusmerkistöt eli työntekijä tekee työtä yhteisesti sopien, työnantajan lukuun ja vastiketta vastaan. Sitten voi tietysti olla kyseessä työsopimus, josta on sovittu maksettavan palkkaa. Se että työnantaja ei maksaisikaan palkkaa ei tee sopimuksesta harrastustoimintaa. Rajanvedossa on siis haasteellisuutta.

Vaikutukset sopimuspalokuntien tuottamaan varallaoloon

- Työaikadirektiivi ei tunnista varallaoloa.
- Lähtöajan määrittäminen on ongelmallinen. Oikeuskäytännössä on osoitettu myös se, ettei aikaa tarvitse suoranaisesti määrittää, jos esim. pelastuslaitoksen palvelutasopäätöksessä on päätetty jostain tietystä reagointiajasta onnettomuustilanteisiin. Lisäksi sidonnaisuuden arviointiin vaikuttaa myös muut tekijät kuin vain lähtöaikavaatimus.
- Varallaolojen käyttäminen mahdollisimman kiireellisen avun tuottamisen varmistamiseksi on ongelmallinen (TEM:n vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV 373/2020)
- Varallaolon suorittaminen tulee pohjautua ohjeisiin.

**Lisätietoja muistion sisällöstä voi kysyä pelastusylitarkastaja Jari Lepistöltä,
etunimi.sukunimi@intermin.fi , 050 413 6805**