

Antopäivä
7.2.2014Diaarinro
R 35/13

KANTAJA Tehy ry

VASTAAJAT Kunnallinen työmarkkinalaitos
Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä

ASIA Työehtosopimuksen tulkinta

KÄSITTELY TYÖTUOMIOISTUIMESSA

Suullinen valmistelu 11.12.2013.

Pääkäsittely 16.1.2014.

TYÖEHTOSOPIMUKSEN MÄÄRÄYKSET

Valtakunnansovittelijan 24.11.2011 tekemä ja molempien osapuolten hyväksymä Tehy ry:n ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen välisen erimielisyyden ratkaisemiseksi tehty sovintoesitys sisältää seuraavanlaiset määräykset:

1. Tämän sovintoehdotuksen mukaiset ehdot ovat voimassa 1.1.2012 - 28.2.2014. Mikäli KVTES 2012-2013 irtisanotaan KVTES 2012-2013 allekirjoituspöytäkirjan 2 §:n 2 kappaleen perusteella, päättyy sovintoehdotuksen soveltaminen KVTES 2012-2013 voimassaolon päättyessä.
2. KVTES 2012-2013 soveltamisalalla työskenteleviin Tehy ry:n jäseniin noudatetaan kulloinkin voimassa olevan kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksiä 28.2.2014 asti.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen III luvun 30 § sisältää muun ohella seuraavat määräykset:

30 § Työvuoroluettelo

1 mom.

Työaikalain alaisia töitä varten on työnantajan laadittava työvuoroluettelo, josta käy ilmi viranhaltijan/työntekijän säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäiset lepoajat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Työvuoroluetteloa laadittaessa on viranhaltijan/työntekijän tai

Soveltamisohje

Työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäiset lepoajat tulee ilmoittaa täsmällisin kellonajoin. On kuitenkin mahdollista laatia liukuva työvuoroluettelo, jossa viranhaltija/työntekijä tietyissä rajoissa saa itse määrätä em. ajankohdat. Esimerkiksi voidaan merkitä, että päivittäinen lepotauko pidetään kello 11.00 ja 13.00 välillä.

2 mom.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti viranhaltijoiden/työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloaa saa muuttaa vain viranhaltijan/työntekijän suostumuksella tai perustellusta syystä. Työtuntien muodostuminen yli työksi tai vahvistetun työvuoroluettelon työtuntien alittuminen ei sinänsä ole tässä tarkoitettu perusteltu syy.

Soveltamisohje

Viranhaltijan/työntekijän suostumuksella työvuoroluetteloaa voidaan aina muuttaa. Mikäli muutoksesta ei päästä yksimielisyyteen, tulisi työvuoroluetteloon tehdä vain ne muutokset, jotka ovat laitoksen toiminnan kannalta välttämättömiä. Perustellun syyn olemassaolo harkitaan kussakin tapauksessa erikseen. Perusteltuna syynä työvuoroluettelon muuttamiseen voidaan pitää mm. toiminnallisia syitä, esim. ennalta arvaamattomia poissaoloja. Perusteltu syy työvuoroluettelon muuttamiseen on aina silloin, kun luettelo on laadittu virheellisesti. Muutoksesta on joka tapauksessa ilmoitettava mahdollisimman pian sille, jota muutos koskee.

=====

ASIAN TAUSTA JA ERIMIELISYYS

Tehy ry:n jäsen Patrik Appel on työskennellyt Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymän palveluksessa 1.3.2009 alkaen. Appel työskentelee elektiiivisessä leikkaussalissa työsuhteisena sairaanhoitajana. Elektiiivisessä leikkaussalissa suoritetaan ainoastaan kiireettömiä leikkauksia. Työsuhteessa noudatettava työaikamuoto on muodollinen jaksotyö.

Appelin säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on kahden peräkkäisen kolmen viikon työaikajakson aikana keskimäärin 114 tuntia ja 45 minuuttia. Appelin työvuorot on merkitty työvuoroluetteloon, joka on annettu Appelille tiedoksi viimeistään viikko ennen ta-soittumisjakson alkamista.

25.1.2012 Appel saapui työvuoroluettelon mukaiseen työvuoroonsa, jonka alkamisajaksi oli merkitty 7.30 ja päättymisajaksi 15.30. Noin kello 15 työnantajan edustaja, osastonhoitaja Maaria Vähäkangas, kysyi Appelilta suostumusta työvuoroluettelon muuttamiseen siten, että työvuoroa olisi pidennetty loppupäästä.

Leikkaus aloitettiin kello 15.18. Koska kyseessä oli rutiininomaisesta leikkauksesta, tuossa vaiheessa oli jo tiedossa että leikkaus kestäisi noin tunnin. Leikkaus lopetettiin kello 16.15 ja potilas kirjattiin ulos salista kello 16.17. Appelin työvuoro loppui tuolloin. Alkuperäisen työvuoroluettelon mukaan työvuoron oli määrä loppua kello 15.30.

Osapuolet ovat erimielisiä siitä, onko Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä muuttanut yksipuolisesti Appelin työvuoroluettelon mukaista työvuoroa tämän jo saavuttua kyseiseen työvuoroon ja näin rikkonut kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen III luvun 30 §:n määräyksiä. Lisäksi erimielisyyttä on siitä, voidaanko sovellettavan työehtosopimuksen 30 §:n 2 momentin nojalla työvuoron alettua kyseisen työvuoron osalta muuttaa työvuoroluetteloa ainoastaan työntekijän suostumuksella tai hätätyön johdosta työaikalain 21 §:n mukaisesti.

KANNE

Vaatimukset

Tehy ry on vaatinut, että työtuomioistuin

- vahvistaa Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymän rikkoneen kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen III luvun 30 §:n määräyksiä muuttaessaan yksipuolisesti Patrik Appelin työvuoroluettelon mukaista työvuoroa tämän jo saavuttua kyseiseen työvuoroon,
- vahvistaa kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen III luvun 30 §:n 2 momentin oikeaksi tulkinnaksi, että työvuoroluetteloa saa työvuoron alettua tai työntekijän saavuttua työvuoroonsa muuttaa kyseistä työvuoroa pidentämällä ainoastaan työntekijän suostumuksella tai työaikalain (605/1996) 21 §:ssä tarkoitetuissa olosuhteissa,
- tuomitsee Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymän maksamaan Tehy ry:lle työehtosopimuslain 7 §:n mukaista hyvityssakkoa työehtosopimuksen tietien rikkomisesta,
- tuomitsee Kunnallisen työmarkkinalaitoksen maksamaan Tehy ry:lle työehtosopimuslain 8 ja 9 §:n mukaista hyvityssakkoa valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä sekä
- velvoittaa Kunnallinen työmarkkinalaitoksen ja Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymän yhteisvastuullisesti korvaamaan Tehy ry:n oikeudenkäyntikulut 5.602,45 eurolla laillisine korkoineen.

Perusteet

Työvuoroluettelon muuttaminen työvuoron alettua yleensä

KVTES:n ja työaikalain mukaan työvuoroluetteloon tulee merkitä työvuorojen täsmälliset alkamis- ja päättymisajankohdat.

Työtuomioistuin on arvioinut nyt kyseessä olevia työehtosopimusmääräyksiä yksimielisessä tuomiossaan TT 2007-47. Tuolloin työtuomioistuin katsoi, että KVTES:n III luvun 30 §:n 2 momenttia oli tulkittava niin, että työnantaja ei voi yksipuolisin päätöksin perua tai lyhentää työntekijän työvuoroluetteloon merkittyä vuoroa enää sen jälkeen, kun työntekijä on saapunut työvuoroonsa (samoin TT 2013-14).

Työvuoron muuttamista ei ole perusteltua arvioida eri tavalla työvuoron pidentämisen ja lyhentämisen osalta. Työvuoroluettelon tarkoituksena on se, että työntekijä voi työhön tullessaan tietää, mihin aikaan työvuoro päättyy ja suunnitella vapaa-aikansa sen mukaisesti. Jos työvuoroluetteloa voitaisiin yksipuolisesti muuttaa vielä työvuoron alettua, työaikalain pakkottava säännös menettäisi merkityksensä. Työnantajapuolen tulkinnan hyväksyminen tarkoittaisi myös sitä, ettei työntekijä koskaan varmuudella tietäisi työvuoron päättymisajan-

kohtaa ennen kuin on saanut työnantajalta luvan poistua työvuorosta. Työvuoroluettelon mukaista vuoroa saa ilman työntekijän suostumusta pidentää työvuoron alettua ainoastaan työaikalain 21 §:ssä tarkoitetuissa olosuhteissa. Häätöyön teettämisestä tulee viivytyksettä tehdä ilmoitus työsuojeluviranomaiselle.

Työvuoroluettelon muuttaminen nyt käsillä olevassa tapauksessa

Koska Appel ei ole antanut suostumustaan työvuoroluettelon muuttamiseen, työnantaja on antanut hänelle kirjallisen ilmoituksen työvuoroluettelon yksipuolisesta muuttamisesta ja siten lisännyt työvuoroluetteloon työtunteja yli tasoittumisjakson säännöllisen työajan. Ilmoitukseen on syyksi työvuoroluettelon muuttamiselle merkitty ”leikkaus jatkuu”. Ilmoitukseen on niin ikään merkitty, että työnantaja on ennen työvuoroluettelon muuttamista selvittänyt, onko osaavaa ja ammattitaitoista henkilökuntaa saatavilla seuraavilla tavoilla: sisäisten sijaisten käyttö, yhteistyö toisen yksikön kanssa ja yhteys rekrytointiin. Appel ilmoitti, ettei hän suostu työvuoroluettelon muuttamiseen. Tämän jälkeen osastonhoitaja Maaria Vähäkangas ilmoitti muuttavansa työvuoroluetteloa yksipuolisella päätöksellä. Appelille ei ilmoitettu uutta työvuoron päättymisaikaa, vaan työvuoron todettiin päättyvän, kun juuri aloitettu leikkaus päättyisi. Muutoksesta annettiin Appelille kirjallinen ilmoitus. Sellaista ei käytännössä anneta, jos työntekijä suostuu työvuoron muuttamiseen.

Appelille on ilmoitettu työvuoroluettelon muutoksesta noin puoli tuntia ennen työvuoron päättymistä, vaikka muutoksen tekemisen tarve on ollut tiedossa käytännössä jo ennen vuoron alkua. Appelille ei myöskään ole kerrottu työvuoroluettelon mukaisen työvuoron uutta päättymisajankohtaa.

Suostumusta koskevaa väitettä ei ole esitetty paikallisissa eikä keskustasonkaan erimielisyyssuostumustalouksissa, mikä osaltaan osoittaa, ettei työnantaja ole missään vaiheessa katsonut Appelin antaneen suostumustaan työvuoroluettelon muuttamiseen. Appel ei ole toimimalla työvuoroluettelon mukaisesti suostunut sen muuttamiseen. Jos Appel ei olisi jäänyt työvuoroon sen alkuperäisen päättymisajankohdan jälkeen, hän olisi ottanut riskin jopa siitä, että työnantaja olisi purkanut Appelin työsopimuksen päättymään välittömästi työstä kieltäytymisen perusteella.

Leikkaus, jonka vuoksi Appelin työvuoroa pidennettiin työnantajan yksipuolisella päätöksellä, oli tavallinen suonikohjuleikkaus. Työnantaja oli omilla toimenpiteillään aiheuttanut tilanteen, jossa potilas oli leikkauspöydällä Appelin työvuoroluetteloon merkittynä työvuoron päättymishetkenä. Kysymys ei ole ollut hätätyöhön verrattavista olosuhteista, vaan täysin rutiininomaisesta leikkauksesta, joka olisi voitu suorittaa myös seuraavalla viikolla. Työehtosopimuksessa edellytettyä perusteltua syytä työvuoroluettelon muuttamiseen ei ole ollut.

Työehtosopimuksen tietten rikkominen

Työnantaja ei ole soittanut yhtään puhelua tai muullakaan tavalla pyrkinyt ratkaisemaan tilannetta työehtosopimuksen mukaisella tavalla, vaan on työehtosopimuksen määräyksistä välittämättä säännöllistä työaika lisäämällä muuttanut Appelin työvuoroista annettua työvuoroluetteloa ilman tämän suostumusta.

Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä on yksi alan suurimmista työnantajista Suomessa. Sen on tullut havaita menettelynsä rikkovan työehtosopimusta viimeistään siinä vaiheessa, kun asiasta on käyty paikalliset erimielisyysneuvottelut 18.6.2012. Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä ei kuitenkaan ole korjannut menettelyään tuon jälkeenkään, joten se on rikkonut työehtosopimusta tietensä eikä ole edes pyrkinyt toimimaan toisin, vaikka tämä olisi ollut mahdollista useallakin vaihtoehtoisella tavalla. Menettelyn työehtosopimuksenvastaisuus ei ole ollut erityisen tulkinnanvaraista, joten työnantajan olisi tullut havaita menettelyn virheellisyys riippumatta Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ohjeista.

Hyvityssakon tulee olla tuntuva, koska työehtosopimuksen rikkominen on ollut poikkeuksellisen tahallista ja kyseessä on erittäin suuri työnantaja.

Valvontavelvollisuuden laiminlyönti

Kunnallinen työmarkkinalaitos ei ole ryhtynyt mihinkään toimenpiteisiin puuttuakseen jäsenyönantajansa selvästi virheelliseen menettelyyn, vaan on päinvastoin asettunut tukemaan virheellistä menettelyä. Hyvityssakon tulee olla tuntuva, koska Kunnallinen työmarkkinalaitos on aiemmasta työtuomioistuimen tuomiosta huolimatta sallinut työehtosopimuksen vastaisen menettelyn vastaavassa tapauksessa.

VASTAUS

Vastaus kannevaatimukseen

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä ovat yhteisessä vastauksessaan vaatineet, että kanne hylätään. Toissijaisesti vastaajat ovat vaatineet, että hyvityssakko jätetään tuomitsematta tai että se ainakin tuomitaan määrältään tavanomaista alempana. Vastaajat ovat lisäksi vaatineet, että Tehy ry velvoitetaan korvaamaan niiden oikeudenkäyntikulut 8.428,38 eurolla laillisine korkoineen.

Kanteen kiistämisen perusteet

Työnantajalla on ollut perusteltu syy muuttaa työvuoroluetteloa. Appelin työvuoroluetteloon on tehty vain työpaikan toiminnan turvaamisen kannalta välttämättömät muutokset. Työnantaja on eri tavoin yrittänyt selvittää, miten työtehtävät voitaisiin järjestää siten, ettei Appelin työvuoroa tarvitsisi muuttaa. Työvuoron muuttamisesta on ilmoitettu heti, kun työvoiman tarve on ollut työnantajan tiedossa. Työvuoroluetteloa oli muutettava, koska neljä anestesiahoitajaa oli sairaana ja aamupäivän leikkaukset venyivät arvioitua pidempään. Appel on suostunut työvuoron muuttamiseen. Kirjallinen ilmoitus työvuoron muuttamisesta annetaan myös silloin, kun työntekijä suostuu työvuoron muuttamiseen, jos työntekijä sitä pyytää.

Appelin säännöllinen työaika oli suunniteltu siten, että hän ehtii työpäivänsä aikana osallistua suunniteltuihin leikkauksiin. Työnantaja muutti Appelin suostumuksesta ja perustellulla syyllä työvuoron päättymään kello 16.17. Syynä työvuoroluettelon muuttamiseen oli kesken olleen leikkauksen jatkuminen. Työnantaja selvitti, olisiko osaavaa ja ammattitaitoista henkilökuntaa saatavilla sisäisiä sijaisia tai toisen yksikön henkilökuntaa käyttämällä. Työnantaja oli myös ollut yhteydessä rekrytointiin ja selvittänyt, voitaisiinko yksikön muiden työntekijöiden työaika järjestellä siten, ettei Appelin työvuoroa tarvitsisi muuttaa.

Työnantaja on varautunut yllättäviin poissaoloihin erilaisilla sijaisuusjärjestelyillä. Työnantajan käytössä on sisäisiä sijaisia, varahenkilöitä sekä sisäisiä ja ulkopuolisia keikkatyöntekijöitä. Leikkaukset ehditään yleensä tehdä säännöllisellä työajalla. Keskimäärin vain 3,2 prosenttia salipäivistä venyy ennakoimattomasti. Jos näin kuitenkin tapahtuu, työnantajalla on perusteltu syy muuttaa työvuoroluetteloa.

Kello 15.18 aloitettu leikkaus oli elektiivinen suonikohjuleikkaus. Leikkaus oli suunniteltu kyseiselle päivälle salin neljänneksi operaatioksi. Potilas oli tullut kotoaan Nivalasta leikkaukseen ja ollut ravinnotta leikkausta varten puolesta yöstä lähtien. Potilas oli haastateltu hänen tullessaan Avohoitotaloon ja hän oli vaihtanut leikkausta varten sairaalan vaatteet päälle. Potilaalle oli annettu esilääke kello 12.30 ja hän oli tullut leikkaussaliin kello 14.54. Leikkausta ei olisi voitu siirtää seuraavalle päivälle, koska seuraavan päivän potilasajat oli varattu eikä tilaa ylimääräisille potilaille ollut. Leikkauslistat suunnitellaan täyteen kaksi viikkoa eteenpäin, minkä vuoksi potilas ei todennäköisesti olisi mahtunut leikkauslistalle seuraavan kahden viikon aikana. Verisuonikirurgeille on käytettävissä yksi leikkauspäivä viikossa.

KVTES:ssä tai työaika-laissa ei ole säädetty työvuoroluettelon muutokselle vähimmäisilmoitusaikaa. Työtuomioistuimen tuomioissa TT 2007-47 ja TT 2013-14 oli kysymys siitä, onko työnantajalla oikeus työvuoron jo alettua muuttaa luetteloa työvuoron lyhentämisellä, kun töitä ei ollut tarjolla. Tapaukset eivät sovellu nyt käsillä olevaan tilanteeseen, koska niissä ei ollut kyse työpaikan palvelutoiminnan turvaamiseksi tehdystä työvuoroluettelon välttämättömästä muutoksesta.

Kuntien on palvelujen tuottajana ja toiminnan järjestäjänä huolehdittava asiakkaista ja potilaista ja kunnan on voitava eri tilanteissa turvata palvelutoiminta. Työnantajalla on oltava mahdollisuus muuttaa työvuoroluetteloita perustellusta syystä siten, että työvuoroa pidennetään työvuoron jo alettua. Esimerkiksi leikkauslaittoimintaa ei voida järjestää siten, että työvuorot päättyisivät aina ennalta suunniteltuna ajankohtana. Tämä tarkoittaisi käytännössä sitä, että työntekijöiden työvuorot jouduttaisiin suunnittelemaan huomattavasti leikkaustoimintaan suunniteltua aikaa pidemmiksi. Tällöin leikkaustoimenpiteiden jälkeen jouduttaisiin maksamaan palkkaa työvuoroluettelon mukaisesti, vaikka jo ennalta on tiedossa, että suurella todennäköisyydellä teetetävää työtä ei enää ole. Työnantajalla on oltava oikeus perustellusta syystä pidentää työvuoroa myös työvuoron jo alettua, vaikka kysymys ei olisi työaikalain 21 §:ssä tarkoitettusta hätätyöstä.

Tehy ry tai muutkaan palkansaajajärjestöt eivät ole aikaisemmin riitauttaneet Kunnallisen työmarkkinalaitoksen edellä esitettyä tulkintaa.

Väitetä siitä, että Appel oli suostunut työvuoron muuttamiseen, ei esitetty erimielisyysneuvotteluissa, koska asiaa käsiteltiin neuvotteluissa työvuoroluettelon muuttamista koskevana asiana. Vasta myöhemmin ilmeni, että Appel oli suostunut työvuoron muuttamiseen.

Hyvityssakko tulee joka tapauksessa jättää tuomitsematta tai ainakin tuomita määrältään tavanomaista alempana. Vastaajien näkemys asiassa on ollut perusteltu, kun otetaan huomioon sopimusmääräysten teksti ja oikeuskäytäntö, jotka eivät tue kantajan näkemystä.

TODISTELU

Kantajan kirjalliset todisteet

1. Ilmoitus työvuoron muutoksesta
2. Tilasto saliaikojen ylityksistä leikkaussalissa vuosina 2011 ja 2012
3. Lopullinen leikkausohjelma 25.1.2012

Vastaajien kirjalliset todisteet

1. Ilmoitus työvuoroluettelon muutoksesta
2. Ote Kunnallisen työmarkkinalaitoksen muistiosta 2.12.2008
3. Tilasto salipäivistä vuodelta 2012
4. Tilasto leikkausten venymisestä kello 15.30-16.30 väliselle ajalle
5. Tilasto leikkausten venymisestä kello 16.30 jälkeen
6. Esimerkki tammikuun 2012 salipäivien päätymisestä

Kantajan henkilötodistelu

1. Patrik Appel
2. Juha Honkakoski
3. Marja Lounasmaa
4. Maija Wilskman

Vastaajien henkilötodistelu

1. Maaria Vähäkangas
2. Merja Fordell
3. Päivi Laurila
4. Tarja Tuominen
5. Suvi Kämäri

TYÖTUOMIOISTUIMEN RATKAISU

Perustelut

Työvuoroluettelon muuttaminen työvuoron alettua

KVTES III luvun 30 §:n 2 momentin mukaan työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttua vain työntekijän suostumuksella tai perustellusta syystä. Sopimusmääräykseen liittyvän soveltamisohjeen mukaan muutoksesta on ilmoitettava mahdollisimman pian sille, jota muutos koskee.

Työtuomioistuin on tuomiossaan TT 2007-47 ottanut kantaa mainitun sopimusmääräyksen tulkintaan. Asiassa on ollut kysymys siitä, onko työnantajalla oikeus muuttaa ympärivuorokautisessa päiväkodissa työskentelevien lastenhoitajien työvuorolistojen työaikoja sillä perusteella, että lapsia ei ole ollut hoidossa. Työnantaja oli ilmoittanut muutoksesta samana päivänä, kun työvuoron oli määrä alkaa tai vasta työvuoron aikana. Ratkaisussa on todettu, ettei KVTES:ssä ole sovittu siitä, missä ajassa työvuoroluettelon muuttamisesta on viimeistään ilmoitettava työntekijälle. Työvuoroluettelon tarkoituksena on kuitenkin saattaa työntekijän tiedoksi etukäteen työvuorojen alkamis- ja päättymisajankohdat. Tämän vuoksi sopimusmääräysten tarkoitusta vastaavana ei voitu pitää sellaista menettelyä, että työvuoroluett-

teloja muutetaan tilanteessa, jossa muuttamisen syy ilmenee vasta työntekijän tultua työvuoroon tai työvuoron alkamisen jälkeen. Työtuomioistuin on tuomiossaan katsonut, ettei työnantajalla ole oikeutta työvuoroluettelon muuttamiseen enää työvuoron aikana. Kannanottoa ei ole rajattu koskemaan vain työvuoron lyhentämistä tai peruuttamista. Työtuomioistuin on toistanut omaksumansa tulkinnan ratkaisussa TT 2013-14.

Asianosaiset ovat esittäneet kirjallista todistelua ja henkilötodistelua KVTES:n III luvun 30 §:n 2 momentin sisällöstä, tarkoituksesta ja tulkinnasta. Ottaen huomioon, että kyseisen sopimusmääräyksen tulkinnasta on annettu edellä mainitut työtuomioistuimen ratkaisut, nyt käsiteltävässä asiassa on merkitystä lähinnä sillä, onko osapuolten välillä käyty kyseisten ratkaisujen antamisen jälkeen keskusteluja, joissa asiaa olisi käsitelty työvuoron pidentämisen kannalta.

Tehy ry:n edunvalvonta-asiantuntija *Maija Wilskman* on kertonut, että osapuolet keskustelivat vuoden 2007 tuomion antamisen jälkeen siitä, voiko työnantaja pidentää työvuoroa sen jälkeen, kun työntekijä on saapunut työvuoroon. Wilskmanin mukaan asiassa ei päästy yhteisymmärrykseen.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen entisen työmarkkinalakimiehen *Tarja Tuomisen* mukaan vuoden 2007 tuomion antamisen jälkeen käydyt keskustelut koskivat lähinnä perustellun syyän käsitettä eivätkä niinkään työvuoron muuttamisesta ilmoittamisen ajankohtaa.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen johtava työmarkkina-asiamies *Suvi Kämäri* on kertonut, että asia oli ollut esillä kunta-alan työaikatyöryhmässä vuonna 2011. Pääsopijajärjestöjen kanta oli tuolloin se, että työntekijän työtunteja voidaan perustellusta syystä vähentää, jos työvuoro ei ole vielä alkanut. Työtuntien lisäämiseen sen sijaan riittäisi pelkkä perusteltu syy eikä merkitystä olisi sillä, onko työvuoro alkanut vai ei. Työryhmässä ei ollut Tehy ry:n edustajaa.

Tuominen ja *Kämäri* ovat lisäksi kertoneet, että Kunnallinen työmarkkinalaitos on tuomion TT 2007-47 antamisen jälkeen ohjeistanut jäseniään siten, että työnantajalla ei ole mahdollisuutta muuttaa yksipuolisesti työvuoroluetteloa työn vähentymisestä johtuen enää työvuoron alkamisen jälkeen. Jos sen sijaan on kyse työn lisääntymisestä johtuvasta työvuoron pidentämisestä, muutos voidaan tehdä myös työvuoron aikana.

Työtuomioistuin katsoo, ettei esitetty selvitys osoita osapuolten yhteisesti sopineen, että työvuoroluettelon muuttamista koskevaa määräystä sovelletaan työnantajanpuolen tulkinnan mukaisesti. Pelkästään se, että Kunnallinen työmarkkinalaitos on ohjeistuksessaan ja lehtiartikkeleissa katsonut, että työvuoron pidentämistä koskeva muutos voidaan tehdä vielä työvuoron aikana, ei osoita Tehy ry:n hyväksyneen työnantajapuolen tulkintaa. Kämärin kertomus työaikatyöryhmässä käydyistä keskusteluista ei osoita, että KVTES:n osapuolet olisivat muuttaneet sopimuksen sisältöä siitä, minkälaiseksi se on ratkaisussa TT 2007-47 vahvistettu.

Ratkaisut TT 2007-47 ja TT 2013-14 koskivat tapauksia, joissa kanne oli nostettu, kun työntekijän työvuoroa oli sen alkamisen jälkeen lyhennetty. Nyt käsiteltävässä asiassa kantajan vahvistusvaatimus koskee työvuoron muuttamista sitä pidentämällä. Ilmoitusaikaa koskevasta määräyksestä on sovittu työntekijän etua silmällä pitäen. Työtuomioistuimen käsityksen mukaan työvuoron pidentämisellä on työntekijälle suurempi merkitys kuin sen lyhentämisellä, koska työvuoron pidentäminen lisää työntekijän sidonnaisuutta työhön ja vaikeuttaa esimerkiksi työn ja perheen sekä vapaa-ajan yhteensovittamista. Työvuoron pidentämistä ei siten ole syytä arvioida eri tavalla kuin työvuoron lyhentämistä on arvioitu työtuomioistuimen aiemmissa ratkaisuissa.

KVTES III luvun 30 §:n 2 momentin oikeaa tulkintaa koskeva kanteen vahvistusvaatimus on näistä syistä hyväksyttävä. Työtuomioistuin ei kuitenkaan pidä mahdollisena eikä tarpeellisenakaan tässä yhteydessä vahvistaa tyhjentyvästi, että työntekijän suostumus ja hätätyö olisivat ainoita kysymykseen tulevia perusteita, joiden nojalla ilmoitusaikaa koskevasta velvoitteesta voidaan poiketa. Tuomiolauselma on tämän mukaisesti rajattu koskemaan vain mainitun sopimusmääräyksen soveltamisen edellytyksiä.

Työvuoroluettelon muuttaminen Appelin tapauksessa

Kantaja on pyytänyt työtuomioistuinta vahvistamaan, että Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä on rikkonut KVTES:n III luvun 30 §:n määräyksiä muuttaessaan yksipuolisesti Patrik Appelin työvuoroluettelon mukaista työvuoroa tämän jo saavuttua kyseiseen työvuoroon.

Työtuomioistuin on edellä katsonut, että mainitun määräyksen nojalla työnantaja saa työvuoron alettua tai työntekijän saavuttua työvuoroonsa muuttaa kyseistä työvuoroa pidentämällä ainoastaan työntekijän suostumuksella. Arvioitavaksi jää siten, onko Appel antanut suostumuksensa työvuoron muuttamiseen.

Suostumuksesta esitetty selvitys

Patrik Appel on kertonut, että esimies ilmoitti hänelle päivän venymisestä vähän ennen kello 15, kun toiseksi viimeinen leikkaus oli loppumassa. Appelille ei ilmoitettu täsmällistä aikaa, jolloin vuoro tulisi päättymään. Appel oli sanonut, ettei hän pystynyt jäämään töihin. Hän ei kuitenkaan kokenut voivansa lähteä kotiin, koska jos hän olisi lähtenyt, hänen työsuhteensa jatkuminen olisi ollut vaarassa.

Maaria Vähäkangas työskenteli nyt käsiteltävän tapauksen aikana tiimivastaavana ja Appel oli hänen alaisensa. Vähäkangas on kertonut, ettei Appel millään tavalla ilmaissut, ettei hän suostunut työvuoron pidentämiseen. Mikäli Appel olisi ilmoittanut esteestä, Vähäkangas olisi voinut tiedustella yksikössään vielä noin yhdeksältä anestesiahoitajalta halukkuutta jäädä työhön leikkauksen vaatimaksi ajaksi, mutta nyt tähän ei ollut tarvetta. Vähäkangas sai vasta keväällä 2013 tietää, ettei työvuoroa olisi Appelin mielestä saanut muuttaa.

Kirjallisena todisteena 1 on Appelille annettu työvuoron muutosta koskeva ilmoitus, jonka on allekirjoittanut osastonhoitaja Maaria Vähäkangas. Lomakkeeseen ei ole laitettu rastia kohtaan "henkilö kieltäytyi työvuoron muutoksesta".

Operatiivisen tulosalueen ylihoitaja *Merja Fordell* on kertonut, että ilmoituslomake otettiin käyttöön vuonna 2007, jolloin sitä käytettiin työntekijöiden määräämiseen työhön työtaistelun aikana. Lomaketta ei käytetty avohoito-osastolla vaan esimerkiksi teho-osastolla ja niissä sairaalan kohteissa, joissa hoidon antaminen oli ehdottoman välttämätöntä. Lomaketta on sen jälkeen uudistettu eikä sitä nykyään käytetä työhön määräämiseen. Lomake annetaan, jos työntekijä pyytää, että työvuoron muutos kirjataan paperille. Rasti kohdassa "henkilö kieltäytyi työvuoron muutoksesta" tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei noudata työnantajan määräystä jäädä töihin. Näin ei ole tapahtunut vuoden 2007 työtaistelu-uhan jälkeen, koska työvuoron muutos on aina joko sopinut työntekijälle tai hänen tilalleen on löydetty joku toinen. Työnantaja pyrkii joustoon vuorojen vaihdossa ja muuttamisessa eikä muutoksia tehdä ilman työntekijän suostumusta.

Appel on kertonut, että kirjallinen ilmoitus työvuoron muuttamisesta annetaan, jos työntekijä sitä pyytää. Ilmoitusta ei kuitenkaan anneta silloin, kun työntekijä suostuu työvuoron muuttamiseen. Myöskään luottamusmies *Juha Honkakosken* mukaan ilmoitusta ei anneta, jos työntekijä suostuu työvuoron muuttamiseen. *Appel* ja *Honkakoski* ovat lisäksi kertoneet, että ilmoitukseen laitetaan rasti kohtaan "henkilö kieltäytyi työvuoron muutoksesta", jos työntekijä työnantajan määräyksestä huolimatta kieltäytyy jäämästä töihin ja poistuu työpaikalta.

Vähäkangas on kertonut, että ilmoitus työvuoron muuttamisesta annetaan työntekijän sitä pyytäessä. *Vähäkankaan* mukaan rasti kohdassa "henkilö kieltäytyi työvuoron muutoksesta" tarkoittaa sitä, että työntekijä on vastustanut työvuoron muuttamista ja hänet on määrätty jäämään. *Vähäkangas* ei ole koskaan joutunut määräämään työntekijää muuttamaan työvuoroa eikä hän ole kuullut, että kukaan muukaan olisi. Aina on löytynyt joku, joka voi jäädä töihin vapaaehtoisesti.

Arviointi ja johtopäätökset

Appelin ja *Vähäkankaan* kertomukset ovat ristiriidassa sen osalta, onko *Appel* suostunut työvuoron muuttamiseen. *Appel* on kertonut kieltäytyneensä muutoksesta, kun taas *Vähäkankaan* mukaan *Appel* ei ollut millään tavalla ilmaissut, ettei työvuoron pidentäminen sopinut hänelle. Työtuomioistuin pitää mahdollisena, että asiassa on tapahtunut väärinkäsitys ja työnantaja on ymmärtänyt *Appelin* suostuneen työhön jäämällä työvuoron muuttamiseen. Henkilötodistelun perusteella selkeää ja yksiselitteistä suostumusta ei kuitenkaan ole näytetty annetun.

Appelille on annettu kirjallinen ilmoitus työvuoron muutoksesta (todiste 1). Todistajien ristiriitaisten kertomusten perusteella ilmoituksen antamisen merkitys on työpaikalla ollut epäselvä. Siten työtuomioistuin katsoo, ettei pelkästään ilmoituksen antamisen perusteella voida tehdä johtopäätöstä siitä, onko *Appel* suostunut työvuoron muutokseen vai kieltäytynyt siitä.

Appelille annettuun ilmoitukseen ei ole laitettu rastia kohtaan "henkilö kieltäytyi työvuoron muutoksesta". *Appelin*, *Honkakosken* ja *Fordellin* kertomusten mukaan kyseiseen kohtaan laitetaan rasti vain silloin, jos työntekijä ei noudata työnantajan määräystä. Näin ollen rastin puuttuminen ei työtuomioistuimen käsityksen mukaan osoita, että *Appel* olisi suostunut työvuoron muuttamiseen.

Työnantajapuoli ei ole esittänyt *Appelin* suostumusta koskevaa väitettä paikallisissa eikä keskustasonkaan erimielisyysneuvotteluissa, vaan väite on tullut esille vasta työtuomioistuinmessä. Työtuomioistuin katsoo tämän osaltaan tukevan käsitystä, jonka mukaan selkeää ja yksiselitteistä suostumusta ei ole annettu.

Työtuomioistuin katsoo siis asiassa jääneen näyttämättä, että *Appel* olisi suostunut työvuoron muuttamiseen. Näin ollen Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä on rikkonut KVTES III luvun 30 §:n määräystä muuttaessaan yksipuolisesti *Patrik Appelin* työvuoroluettelon mukaista työvuoroa tämän jo saavuttua kyseiseen työvuoroon.

Päädyttyään tähän kannanottoon työtuomioistuin toteaa, ettei asiassa ole enää tarvetta selvittää, olisiko *Appelin* tapauksessa sinänsä ollut käsillä työehtosopimuksessa tarkoitettu perusteltu syy työvuoroluettelon muuttamiseen.

Työehtosopimuksen vastainen menettely

Asiassa esitetty näyttö ei ole antanut selvää kuvaa Appelin ja hänen esimiehensä välillä käydyn keskustelun sisällöstä. Jutussa on toisaalta käynyt ilmi, että työpaikalla joudutaan vain poikkeuksellisesti muuttamaan työntekijän työvuoroluetteloa työnantajan yksipuolisella päätöksellä. Näissä olosuhteissa esimies on voinut perustellusti jäädä siihen käsitykseen, että myös Appel on antanut suostumuksensa työvuoroluettelon muuttamiseen. Näistä syistä työtuomioistuin katsoo asiassa jääneen näyttämättä, että työnantaja olisi rikkonut työehtosopimusta työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla tietensä. Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymää vastaan esitetty hyvityssakkovaatimus on siten hylättävä.

Toisin on arvioitava Kunnallisen työmarkkinalaitoksen vastuuta. Työmarkkinalaitos on työtuomioistuimen antamista KVTES:n III luvun 30 §:n 2 momentin soveltamista koskevista ratkaisuista huolimatta ohjeistanut jäseniään menettelemään määräyksen vastaisesti. Ohjeistus on osaltaan voinut olla vaikuttamassa siihen, ettei työpaikoilla, kuten tässä tapauksessa kuntayhtymän sairaalassa, ole yksiselitteisesti varmistuttu työntekijän suostumuksesta työvuoron aikana ilmoitettaviin työvuoron pidennyksiin. Kunnallinen työmarkkinalaitos on siten laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa asiassa.

Oikeudenkäyntikulut

Asia on ratkaistu Tehy ry:n hyväksi. Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä ovat siten työtuomioistuimesta annetun lain 33 a §:n nojalla velvolliset yhteisvastuullisesti korvaamaan Tehy ry:n oikeudenkäyntikulut asiassa. Oikeudenkäyntikuluvaatimus on määrältään myönnetty.

Tuomiolauselman

Työtuomioistuin

- vahvistaa, että Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä on rikkonut kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen III luvun 30 §:n määräyksiä muuttaessaan yksipuolisesti Patrik Appelin työvuoroluettelon mukaista työvuoroa tämän jo saavuttua kyseiseen työvuoroon,

- vahvistaa kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen III luvun 30 §:n 2 momentin oikeaksi tulkinnaksi, että mainitun määräyksen nojalla työvuoroluetteloa saa työvuoron alettua tai työntekijän saavuttua työvuoroonsa muuttaa kyseistä työvuoroa pidentämällä ainoastaan työntekijän suostumuksella, ja

- tuomitsee Kunnallisen työmarkkinalaitoksen maksamaan Tehy ry:lle työehtosopimuslain 8 ja 9 §:n mukaista hyvityssakkoa 3.000 euroa valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä.

Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymää vastaan esitetty hyvityssakkovaatimus hylätään.

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä velvoitetaan yhteisvastuullisesti korvaamaan Tehy ry:n oikeudenkäyntikulut 5.602,45 eurolla korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkeineen kuukauden kuluttua tuomion antamisesta lukien.

Presidentti


Jorma Saloheimo



Asian ratkaisemiseen ovat osallistuneet Saloheimo puheenjohtajana sekä Jalanko, Äimälä, Pärssinen, Lehto ja Schön jäseninä. Sihteeri on ollut Pöllänen.

Tuomio on yksimielinen.