

Asiantuntija pohtii: Pikkujoulut, työhön liittyvä virkistystilaisuus?

Tiivistelmä

Kirjoituksessa käsitellään työtapaturma- ja ammattitautilaissa (TyTAL) säädetyn virkistystilaisuuden käsitettä erityisesti pikkujoulujen osalta. Milloin kyseessä on työhön liittyvä virkistystilaisuus ja milloin tapaturma on sattunut virkistystilaisuuteen kuuluvassa toiminnassa?

Asiasanat

Virkistystilaisuus, pikkujoulu, pikkujoulut

Johdanto

Pikkujoulun vietolla on suomalaisessa työelämässä pitkä perinne, ensimmäisiä pikkujouluja kun on vietetty suomalaisissa yrityksissä jo 1930-luvulla. Vuosikymmen sitten kirjoiteltiin lehdissä, että yrityksissä mietitään tarkemmin pikkujoulun viettoa tai järjestämistä ylipäätään. Korona-aikaan olikin hiljaista, mutta sen jälkeen ja etätyön lisääntyttyä pikkujoulun vietto on jälleen nostanut päätään. Tärkeäksi teemaksi on noussut yhteisöllisyys. Erilaiset virkistystilaisuudet, pikkujoulut mukaan lukien, lisäävät yhteisöllisyyden tunnetta, kun työntekijät tuntevat toisensa paremmin.

Perinteisimmillään yrityksissä pikkujoulua on vietetty yrityksen tiloissa, tilaisuudessa käytiin läpi yrityksen mennyttä vuotta ja palkittiin työntekijöitä sekä syötiin ja juotiin hyvin. Tällaisen tilaisuuden on työtapaturmavakuutuksen näkökulmasta katsottu olleen vahvasti työhön liitännäinen ja tilaisuudessa sattuneet tapaturmat on korvattu työtapaturmana jo vanhan tapaturmavakuutuslain aikana. Pikkujoulun vietossa on yrityksissä tapahtunut paljon

Salo Kirsi

2(9)

muutoksia viime vuosina. Tilaisuutta ei välttämättä pidetä yrityksen tiloissa, työntekijät saattavat itse järjestää juhlan ja ohjelmastakaan ei ole varmuutta. Niinpä pohdin tässä kirjoituksessa työtapaturma- ja ammattitautilain (jäljempänä TyTAL) 24 §:n 1 momentin 2 kohdassa säädettyä virkistystilaisuutta erityisesti pikkujoulunvieton näkökulmasta. Milloin kyseessä on työhön liittyvä virkistystilaisuus, jossa sattunut tapaturma korvataan työtapaturmana?

Virkistystilaisuuden määritelmä TyTAL:ssa

Työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan työtapaturmana pidetään tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työhön liittyvään virkistystilaisuuteen kuuluvassa toiminnassa, jos tilaisuus on työnantajan järjestämä tai työnantaja on hyväksynyt siihen osallistumisen (TyTAL 23 § 1 momentin 2 kohta).

TyTAL:n hallituksen esityksessä todetaan, että pykälässä ei edellytetä, että virkistystilaisuus pidetään työntekijän tavallisena työaikana tai että tilaisuuden ajalta maksettaisiin palkkaa. Virkistystilaisuus voidaan siten pitää myös viikonloppuna. Tällöin kuitenkin arvioidaan tilaisuuden liittymistä työhön: onko tilaisuuteen osallistumisen syynä esimerkiksi enemmän oman harrastuksen toteuttaminen kuin työtehtävistä johtuva työnantajan intressissä tapahtuva virkistys. Lisäksi hallituksen esityksessä todetaan, että tapaturmasuoja koskee vain sitä toimintaa, joka kuuluu virkistystilaisuuteen. Tämä arvioidaan ensisijaisesti tilaisuuden ohjelman ja tilaisuuden luonteen perusteella ja viime kädessä sen mukaan, millaisen toiminnan työpaikan tai yleisen käytännön mukaan voidaan katsoa kuuluva tällaiseen tilaisuuteen. (Ks. HE 277/2014 s. 80–81).

Oikeuskäytäntöä pikkujoulutilaisuudessa sattuneista tapaturmista ei ole TyTAL:n voimassaoloajalta, joten pohdintani pykälään sisältyvistä eri osa-alueista pohjautuu korvauskäytännöstä muodostuneeseen näkemykseeni.

Seuraavaksi käyn läpi näitä pykälään sisältyviä eri osa-alueita: mitä tarkoitetaan tilaisuudella ja milloin tilaisuus liittyy työhön, milloin kyseessä on työnantajan järjestämä tai hyväksymä tilaisuus ja mitä tarkoitetaan tilaisuuteen kuluvalle ohjelmalla. Sattuneen tapaturman korvaamista työtapaturmana koskeva arviointi tehdään kaikkien näiden osa-alueiden kautta.

Tilaisuus ja tilaisuuden liittyminen työhön

Hallituksen esityksessä ei ole erikseen avattu, mitä tarkoitetaan sanalla tilaisuus. Korvauskäytännössä tapahtumaa on pidetty tilaisuutena, jos siihen on lähetetty kutsu ja tapahtumalla on ohjelma. Tilaisuuteen liittyy suunnitelmallisuutta ja useamman henkilön yhdessä tekemistä. Tarkemmin se, kenelle tai kuinka laajalti kutsua on lähetetty, liittyy sen arviointiin, onko tilaisuudella liityntää työhön. Ohjelman olemassaolo ei ole ehdoton edellytys ja siten esimerkiksi pikkujoulutilaisuuden osalta on korvauskäytännössä riittänyt se, että tapahtumaan on lähetetty kutsu. Kun pikkujoulun vietolla on pitkät perinteet, myös sen sisältö ilman tarkempaa ohjelmaa on yleisesti tiedossa. Jos ohjelmaa ei ole, aiheuttaa se kuitenkin haasteita, kun arvioidaan, onko tapaturma sattunut tilaisuuden mukaisessa toiminnassa. Siitä tässä kirjoituksessa jäljempänä.

Jotta kyseessä on työhön liittyvä tilaisuus, lähtökohtana on, että kyseessä on työnantajan intressissä tapahtuva virkistäytyminen eikä työntekijöiden omaehtoinen, keskinäinen vapaa-ajan vietto. Selkein tilanne on sellainen, että tilaisuus on järjestetty työtehtävien sijaan, työajalla ja kutsu on lähetetty koko henkilöstölle tai yksikölle. Tilaisuudella pyritään lisäämään yhteisöllisyyttä, kun kaikilla on mahdollisuus osallistua ja tapahtumassa tehdään asioita yhdessä vapaammin kuin työympäristössä. Kyseessä voi olla esimerkiksi yhteinen ohjelmallinen virkistyspäivä, johon kaikki voivat osallistua tavallisen työpäivän sijaan. Kun kuitenkin edellytyksenä ei ole, että tilaisuus järjestetään työaikana, myös ne, jotka osallistuvat tällaiseen tilaisuuteen vapaapäivänään, ovat virkistyspäivässä TyTAL:n mukaisen työtapaturmaturvan piirissä. Jäljempänä käsitellään myös sitä, miten pidempi poissaolo työstä voi vaikuttaa arviointiin.

Jos tilaisuus on järjestetty työajan ulkopuolella, arvioidaan erityisesti sitä, onko kyseessä työnantajan intressissä tapahtuva virkistäytyminen. Kutsun osalta edellytetään, että se on lähetetty kaikille eikä esimerkiksi tietyn harrastuneisuuden pohjalta. Pikkujoulu kutsu lähetetään perinteisesti koko henkilöstölle tai yksikölle, mutta erilaisten liikunnallisten tilaisuuksien yhteydessä voi tulla esille, että kutsu on tarkoitettu vain kyseessä olevan liikuntalajin harrastajille yrityksessä. Tällöin tilaisuudelta puuttuu TyTAL:ssa tarkoitettu työnantajan intressi (muun muassa yhteisöllisyyden lisääminen koko henkilöstön osalta) ja kyseessä on työntekijöiden keskinäinen vapaa-ajan vietto, joka liittyy kyseisten työntekijöiden harrastamaan lajiin.

Usein kysytään, onko TyTAL:n mukainen turva olemassa työntekijällä, joka kesken sairausloman palaa töihin. TyTAL:n mukaisesti ovat vakuutettuja kaikki työsuhteessa olevat työntekijät, joten turva ei katkea poissaolon vuoksi. TyTAL:ssa on kuitenkin määritelty, milloin tapaturma korvataan työtapaturmana. Virkistystilaisuuden osalta pitkä poissaolo voi vaikuttaa etenkin siihen, katsotaanko tilaisuus edelleen työhön liittyväksi. Korvaus- tai oikeuskäytäntöä ei ole, mutta jos työnantaja kutsuu pikkujoulu tilaisuuteen koko henkilökunnan ja myös esimerkiksi perhevapaalla olevat työntekijät, on mahdollista tulkita pykälää siten, että perhevapaalta pikkujouluun tullut työntekijä on tilaisuudessa TyTAL:n mukaisen tapaturmaturvan piirissä.

Työnantajan järjestämä tai hyväksymä

Työnantajan järjestämällä tilaisuudella tarkoitetaan lähtökohtaisesti sitä, että tilaisuuden kustannuksista vastaa työnantaja. Tilaisuuden suunnittelu on voitu antaa työntekijöiden tehtäväksi, mutta työnantaja antaa yksittäiselle tilaisuudelle määrärahan, tai työnantaja määrittelee henkilökunnan virkistäytymiselle vuosittaisen määrärahan. Yleensä pikkujouluissa työnantaja kustantaa ruokailun, mahdollisen erikseen tilatun ohjelman ja tietyn määrän tai ajan juomia. Jos pikkujoulu tilaisuudesta ei ole olemassa ohjelmaa, työnantajan järjestämää

osuutta ja tilaisuuden kestoa voidaan arvioida sen mukaan, mihin asti työnantaja on tilaisuutta kustantanut.

Vaikeampi on arvioida tilaisuuksia, joita työnantaja ei ole järjestänyt, mutta työnantajalta on saatu hyväksyntä osallistua tilaisuuteen. Kyseessä voi olla esimerkiksi eri yritysten välinen liikuntaan liittyvä kisatapahtuma. Tällöin edellytetään edellä kerrottua liityntää työhön sillä tavoin, että kisatapahtumaan on mahdollista kaikkien työntekijöiden osallistua. Jos kutsu kohdistetaan tietyn lajin harrastuneisuuden perusteella, kyseessä ei ole TyTAL:n tarkoittama virkistystilaisuus. Pikkujoulu tilaisuuden osalta voi tulla kyseeseen tilanne, jossa työntekijä kutsutaan asiakas- tai muun yhteistyöyrityksen pikkujoulun viettoon. Vaikka omalta työnantajalta on hyväksyntä osallistua tilaisuuteen, tulisi tapaturman sattuessa arvioitavaksi tilaisuuden liitännä kyseisen työntekijän työhön ja osallistumiseen liittyvä työnantajan intressi. Toisen yrityksen pikkujouluun osallistumisessa voi olla kyse oman työnantajan edustamisesta, jolloin osallistuminen voitaisiin työntekijän työnkuvan perusteella katsoa myös työntekijän työksi (TyTAL 21 §). Toisaalta toisen yrityksen pikkujouluun osallistumisesta ei tule automaattisesti korvattava olosuhde vain sillä, että työnantaja sallii tilaisuuteen osallistumisen.

Tilaisuuteen kuuluva toiminta

Työtapaturmana korvataan virkistystilaisuudessa sattuneet tapaturmat, jos tapaturma on sattunut siinä toiminnassa, joka kuuluu virkistystilaisuuteen. Arviointi tehdään ensisijaisesti tilaisuuden ohjelman ja tilaisuuden luonteen perusteella. Jos ohjelmaa ei ole, arvioidaan mikä työpaikan tai yleisen käytännön mukaan kyseessä olevaan tilaisuuteen voidaan katsoa kuuluvan. Huomattavaa kuitenkin on alussa kerrottu tilaisuuden määritelmä, johon kuuluu yhdessä tekeminen ja suunnitelmallisuus, joka rajaa toimintaa. Jos työntekijä saa täysin vapaasti itse päättää, mitä tekee, ei kyse ole TyTAL 24 §:n mukaisesta virkistystilaisuudesta. Työtehtävien lomassa pidettävistä virkistystauoista, jonka aikana työntekijä itsenäisesti virkistyy, on säädetty TyTAL:ssa erikseen (22 § ja 23 §:n 2 kohta).

Lähtökohtaisesti tilaisuutta varten laadittu ohjelma ohjaa arviointia, kun ratkaistaan, onko tapaturma sattunut TyTAL:n mukaisessa virkistystilaisuudessa. Ohjelmassa on yleensä tilaisuuden alkamis- ja päättymisaika. Jos päättymisaikaa ei ole merkitty, arvioidaan päättymisajankohta tilaisuuden luonteen perusteella. Harvoin tilaisuuden on tarkoitettu jatkuvan pitkälle aamuyöhön ja esimerkiksi pikkujoulun vietossa on korvauskäytännössä suhtauduttu kielteisesti tapaturmiin, jotka ovat sattuneet puolen yön jälkeen, jos tilaisuuden päättymisen on jätetty ohjelmassa avoimeksi. Lisäksi, jos tilaisuus on järjestetty paikassa, jossa on muitakin kuin yrityksen työntekijöitä, tilaisuus katsotaan yleensä päättyneeksi, kun siirrytään muiden joukkoon tai työnantaja ei enää kustanna juomia. Ohjelmaan tämä on voitu merkitä ”jatkoina”, jolloin siis TyTAL:n mukainen tapaturmaturva päättyy.

Haasteita korvauskäsittelylle aiheuttavat tilaisuudet, jotka kestävät useamman päivän. Niissä ohjelma on erityisen tärkeä, koska lähtökohtaisesti työmatkoilla on myös vapaa-aikaa, jolloin TyTAL:n mukainen turva ei ole voimassa. Pikkujouluja järjestetään laivaristeilynä, jolloin on myös haasteellista arvioida, milloin risteilyllä pikkujoulutilaisuus alkaa ja päättyy. Vaikka laivalta ei pääse pois kesken risteilyn, ei se tarkoita, että TyTAL:n mukainen turva on olemassa koko risteilyn ajan, vaan tapaturman sattuessa arvioidaan, onko tapaturma sattunut virkistystilaisuuden mukaisessa toiminnassa. Jotta risteilyä voisi pitää kokonaisuudessaan virkistystilaisuutena, edellyttäisi se nähdäkseni sitä, että työnantaja kustantaa koko risteilyn, suunniteltu ohjelma kattaa risteilyn kokonaisuudessaan ja on työnantajan puolelta tarkasti ohjattua yhteistä tekemistä. Väljä kirjaus ohjelmassa siitä, että tarjolla on muun muassa laivan järjestämä ohjelma tai disko, antaa työntekijälle vapauden päättää, mihin osallistuu. Tapaturmaa, joka tällöin sattuu tanssilattialla, ei nähdäkseni pidettäisi TyTAL:n mukaisessa virkistystilaisuudessa sattuneena. Asiaa arvioitaisiin toisin, jos työnantaja olisi varannut laivalta yrityksen työntekijöiden käyttöön tilan, jossa yrityksen työntekijät keskenään ruokailevat ja tanssivat ja tapaturma sattuisi tässä tilanteessa tanssin parissa.

Pikkujoulun viettoon lähetetään yleensä vain kutsu. Tällöin tapaturman sattuessa arvioidaan, onko tapaturma sattunut sellaisessa toiminnassa, joka yleisesti on osa pikkujoulun viettoa (ruokaileminen, seurustelu ja liikkuminen tilassa, tanssiminen, järjestettyyn ohjelmaan osallistuminen). Jos tapaturma on sattunut pikkujoulujen yleisestä sisällöstä poikkeavassa tilanteessa, pyydetään korvauskäsittelyssä työnantajalta lisäselvitystä tilaisuudesta, jotta voidaan arvioida, onko tapaturma sattunut kyseisen tilaisuuden mukaisessa toiminnassa. Haasteellisia ovat erilaiset ”leikkimieliset” tilanteet (kädenvääntö, paini, työkaverin ilmaan nostaminen), joiden osalta on vaikea arvioida, onko kyseessä pikkujoulutilaisuuteen kuuluvaa toimintaa tai kyseisessä yrityksessä yleistä käytäntöä.

TyTAL:n mukainen turva on olemassa myös matkalla virkistystilaisuuteen ja sieltä kotiin edellyttäen, että matka on ajallisessa yhteydessä tilaisuuteen. Kotimatkan osalta on hyvä huomata, että jos virkistystilaisuus katsotaan edellä kerrotulla tavalla päättyneeksi, myöskään matka esimerkiksi jatkoilta kotiin ei ole turvan piirissä.

Pohdintaa pikkujoulujen osalta

Vaikka pikkujoulun vietto yrityksissä on muuttunut, nähdäkseni pikkujoulutilaisuutta arvioidaan korvauskäytännössä samalla tavoin kuin muitakin työhön liittyviä virkistystilaisuuksia. Usein vain tilanne on sellainen, että pikkujouluista varsinainen ohjelma puuttuu tai jos ohjelma on, niin siitä saattaa puuttua tilaisuuden päättymisajankohta. Pikkujoulun vietossa tapaturma usein sattuu myöhäisenä ajankohtana ja lisäksi tapaturman sattuessa ollaan usein alkoholin vaikutuksenalaisena. Työssäni olenkin huomannut, että kun pikkujoulut poikkeavat muista työhön liittyvistä tilaisuuksista edellä kuvatulla tavalla, pikkujouluihin saatetaan suhtautua nykyään kriittisesti arvioitaessa, onko kyseessä ylipäätään TyTAL:n mukainen virkistystilaisuus. Nykypäivänä työnantajat kuitenkin järjestävät hyvin monenlaista virkistykseksi tarkoitettua tai muutoin työtehtävien sijaan toimintaa, jotka uudenlaisena muotona ovat mielestäni paljon haasteellisempia arvioida TyTAL:n näkökulmasta kuin perinteiset pikkujoulut. Yhtä lailla myös niihin voisi suhtautua kriittisesti.

Työelämän muuttuessa ja työhyvinvointiin sekä yhteisöllisyyteen kiinnitettäessä yhä enemmän huomiota, viime kädessä kyse on siitä, mitä kaikkea työntekijän vapaa-ajan puolella olevaa tekemistä on tarkoitettu pitää tai saattaa TyTAL:n mukaisen turvan piiriin. Tapahtumien laajan kirjon myötä myös riskit ovat uudenlaisia. Lisäksi monessa tilanteessa virkistystilaisuuteen liittyvää edellytystä, työhön liittyvä, on yhä vaikeampi arvioida.

Kun TyTAL:ssa on määritelty, milloin kyseessä on lain tarkoittama virkistystilaisuus ja milloin sattunut tapaturma korvataan työtapaturmana, työntekijän on hyvä tiedostaa, ettei TyTAL:n mukainen turva välttämättä kata pikkujoulutilaisuutta kokonaisuudessaan tai siinä laajuudessa kuin mitä työntekijä on itse katsonut siihen osallistuneensa. Tällöin vapaa-ajan tapaturmavakuutuksella on tärkeä paikkansa.

Vuosien varrella koulutustilaisuuksissa olen tähdentänyt, että kaikista työnantajan järjestämistä tilaisuuksista tulisi tehdä aina ohjelma, mutta edelleenkin pikkujoulujen osalta se usein puuttuu. Varsinkin nykyisin, kun pikkujouluja järjestetään hyvin monenlaisin tavoin, ohjelman merkitystä on entisestään korostettava.

Lopuksi totean, että vaikka pikkujoulun vietossa on mukana usein runsas alkoholinkäyttö, en tässä kirjoituksessa tuonut esille sitä, miten tapaturman sattuminen alkoholin vaikutuksenalaisena voi vaikuttaa korvauksiin. Siitä on TyTAL:ssa oma säännöksensä ja sen perusteella on mahdollista tehdä vähennys päivärahaan ja siitä sitten joskus erillinen asiantuntija pohtii kirjoitus.

Lyhyesti kirjoittajasta

Kirsi Salo työskentelee TVK:ssa juristina ja tapaturma-asiain korvauslautakunnan toimiston päällikkönä. Hän on aloittanut työskentelyn työtapaturmien ja ammattitautien korvausten parissa 1990-luvun puolivälissä ja on ollut mukana työtapaturma- ja

Salo Kirsi

9(9)

ammattitautilainsäädännön uudistamistyössä. Hän on kirjoittanut vakuutustutkinnon oppikirjan Työtaturma ja ammattitauti (FINVA).

Tämä dokumentti on julkaistu TVK:n Työtaturmatieto -palvelussa (tyotaturmatieto.fi)