

Lausunto työaikalain (872/2019) toimivuudesta

AKI-liitot ry tahtoo kunnioittavasti saattaa työ- ja elinkeinoministeriön tietoon seuraavaa:

Työaikalain (872/2019) soveltamisalasta on merkittäviä tulkintaerimielisyyksiä evankelis-luterilaisessa kirkossa. Työmarkkinaosapuolten kesken ei vallitse yksimielistä tulkintaa siitä, tuleeko työaikalakia soveltaa kirkon hengellisen työn viranhaltijoihin (mm. pappi, kanttori, diakoni, nuorisotyönohjaaja). Kirkon työmarkkinalaitos on katsonut, että mainitut viranhaltijat ovat nykyisenkin työaikalain voimassa ollessa työaikasääntelyn ulkopuolella, kun taas palkansaajajärjestöt, ml. AKI-liitot ry, on katsonut, että mainittujen viranhaltijoiden tulisi kuulua lain soveltamisalaan.

Yksi soveltamisalaa koskeva tulkintaerimielisyys liittyy edellytykseen työaika-autonomiasta. Työaika-autonomian kuvaus ei lainvalmisteluaineistossa ole riittävän selvä. Kirkon työmarkkinalaitos on toistuvasti pitänyt esillä näkemystä, että työaika-autonomian määritelmästä ei selviä tarkasti, paljonko aikasidonnaista työtä työnantaja voi teettää ilman, että työaika-autonomia menetetään. Muun ohessa tämän vuoksi seurakuntien hengellisessä työssä pidetään henkilöstöä työaikasääntelyn ulkopuolella, vaikka henkilöstöllä on merkittävässä määrin työnantajan osoittamia ja muita aikasidonnaisia tehtäviä. Palkansaajajärjestöt ovat korostaneet sitä, että työntekijän tulee voida päättää työaikansa kokonaan itse, jotta työ voi jäädä työaikasääntelyn ulkopuolelle.

Lainvalmisteluaineistossa ei riittävällä tavalla näy se Euroopan unionin tuomioistuimen linjaus, että työaikadirektiivin (2003/88/EY) 17 artiklan poikkeuksia ei voida soveltaa tilanteisiin, joissa työntekijä voi päättää työajastaan vain osittain.¹ Kääntäen, työaikasääntelyn ulkopuolella voi olla vain työntekijä, joka pystyy päättämään työajastaan – sen määrästä ja sijoittelusta – kokonaan itse.² Työntekijällä täytyy olla mahdollisuus päättää myös vuosittaisien työpäivien määrästä itse.³ Koska työnantajapuolen näkemys eroaa EUT:n ratkaisukäytännöstä, on asiasta syytä saada tarkempaa ohjeistusta lainsäätäjältä.

Ohjeistusta tarvitaan myös työnantajan velvollisuudesta tarkastella työaika-autonomiata tapauskohtaisesti ennen kuin se päättää jättää työntekijän työaikasääntelyn ulkopuolelle. Kirkon työmarkkinalaitoksen ohje on, että mitään työaika-autonomiaan liittyvää arviointia ei tarvitse tehdä,⁴ ja seurakunnat ovat jättäneet arviointeja myös tekemättä. Etelä-Suomen aluehallintovirasto on vuoden 2022 aikana tehnyt työsuojelutarkastuksia seurakuntiin ja kehottanut Kirkon työmarkkinalaitosta olemaan ohjeistamatta tällä tavalla lainvastaisesti. AVIn ohjeistuksen mukaan työaika-autonomiata koskeva arviointi tulee tehdä aina, kun työnantaja aikoo jättää työntekijän työaikasääntelyn ulkopuolelle. Tämä ei käy riittävällä tavalla ilmi lainvalmisteluaineistosta.

Työaikalain 2 §:n 1 mom. 4 kohta (työ, jota siihen liittyvien erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa olosuhteissa, joissa ei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä) on pääpiirteissään samankaltainen työaikalain (605/1996) 2 §:n 1 mom. 3 kohdan kanssa (pl. kotona tehtävä työ). Erittäin epäselvää on kuitenkin, mitkä ovat sellaiset olot, jolloin työnantajan asia ei ole valvoa työajan käyttöä. Tässä ei voida täysin tukeutua työaikalain (605/1996) valmisteluaineistoon, sillä mm. digitaaliset mahdollisuudet työajan valvontaan ovat kehittyneet merkittävästi vuoden 1996 jälkeen. Myös työneuvosto on ratkaisukäytännössään kiinnittänyt huomiota työnantajan tosiasiallisiin mahdollisuuksiin seurata työntekijän työaika.

Lainvalmisteluaineistossa (TyVM 17/2018 vp) työaikalain 2 §:n 1 mom. 4 kohdasta annetut luonnehdinnat (työnantajan valvonnan ulottumattomissa muualla kuin kiinteässä toimipisteessä ovat suuntaa antavia, mutta niistä puuttuu se EUT:n lähtökohta, että työnantajalla on näyttövelvollisuus, miksi työaika

¹ Tämä on kuvattu EU:n komission tulkitsevassa tiedonannossa tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista ([2017/C 165/01](#)), osio IX Poikkeukset, A 'Itsenäisiä työntekijöitä koskeva poikkeus.

² C-175/16 Hälvä ym., kohdat 39, 45; KKO 2018:10, kohta 36.

³ C-175/16 Hälvä ym., kohdat 33–34; KKO 2018:10, kohta 33.

⁴ KiT yleiskirje A4/2020.

ei voida valvoa.⁵ Pelkästään se, että työajan seuranta voisi olla vaikeaa, ei johda siihen, että valvonta voidaan jättää tekemättä.⁶ Tämä ei tule riittävällä tavalla lainvalmisteluaineistosta ilmi.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi mietinnössään, että muita uskonnollisia tehtäviä kuin uskonnollisia toimituksia tekevien työntekijöiden asemaa voidaan tarkastella muutetun 4 kohdan valossa.⁷ Tämä lause, yhdessä edellä esitetyn tulkintaepäselvyyden kanssa on johtanut siihen, että Kirkon työmarkkinalaitos on väittänyt työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan siirtäneen kaikki jo kumotun kirkon työaika-asetuksen (33/1998) piirissä olleet viranhaltijat (diakonit, nuorisotyönohjaajat, selektiivipapisto, varhaiskasvatuksen ohjaajat; yht. ainakin n. 2 000 viranhaltijaa) ryhmänä 4 kohdan alaisuuteen. Tämä ohjeistus on annettu huolimatta, että työaikalain (605/1996) 2 §:n 1 mom. 3 kohtaa ei koskaan sovellettu soveltaa näihin viranhaltijoihin, vaan mainitut viranhaltijat olivat työaikasääntelyn ulkopuolella asetuksen 33/1998 perusteella. Kun siis työaikalain (872/2019) 2 §:n 1 mom. soveltamisalapoikkeuslista suppeampi kuin edellisen työaikalain ja kirkon työaika-asetusta ei enää ole, olisi kirkon työaika-asetuksen piirissä olleiden viranhaltijoiden ollut määrä siirtyä työaikaan uuden työaikalain voimaantulosta lukien. Tätä ei kuitenkaan ole kirkossa toteutettu.

AKI-liitot ry toivoo, että työ- ja elinkeinoministeriö ottaisi työaikalain (872/2019) toimivuuden seurannassa huomioon edellä mainitut näkökohdat.

Helsingissä 16.12.2022

AKI-liitot ry

Lisätietoja:

Jussi Junni
Toiminnanjohtaja
(09) 4270 1507
jussi.junni@akiliitot.fi

AKI-liitot ry on Suomen Kanttori-urkuriliiton, Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen teologiliiton akavalainen työmarkkinajärjestö, jolla on jäsenenä noin 4 600 alan työntekijää ja opiskelijaa.

⁵ C-428/09 Isère, kohdat 41–43.

⁶ C-175/16 Hälvä ym., kohta 36.

⁷ TyVM 17/2018 vp, s. 13.