

TYÖNEUVOSTO
Ratakatu 3, PL 32
00023 VALTIONEUVOSTO
puh. 09 - 645 593

LAUSUNTO
15.12.2014

TN 1461-14
10/2014

Lausuntoa oli pyydetty työaikalain soveltamisesta lakimiestehtäviä asianajo- ja lakiasiaintoimistoissa suorittaviin henkilöihin.

Todettiin, että työaikalain soveltamisalaa koskevat ratkaisut tulee tehdä yksittäistapauksittain työnsuorittajan tosiasiallisten työtehtävien, työskentelyolosuhteiden ja aseman perusteella. Jos lakimies on työsuhteessa, häneen sovelletaan työaikalakia, ellei mainitun lain 2 §:n säännöksistä muuta johdu. Sitä vastoin asianajajista annettu laki ja vastaavat säädökset, joissa asetetaan työntekijän tehtäviin tai asemaan perustuvia velvoitteita, eivät voi suoraan vaikuttaa työaikalain soveltamisalaa rajoittavasti eivätkä estää työaikalain soveltamista niissä tarkoitettuun työhön.

Myös toimiston ulkopuolella oikeudenkäynneissä, muussa viranomaisasiainnissa ja asiakastapaamisissa suoritettavan lakimiehen työn katsottiin voivan kuulua työaikalain piiriin, mikäli työhön käytettävä aika ei ole työntekijän itsensä päätettävissä, vaan se pikemminkin määräytyy työnantajan valvottavissa olevien työtehtävien perusteella.

Lausunnonpyytjä: Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue

Asia: Työaikalain (605/1996) soveltaminen asianajo- ja lakiasiaintoimistoissa työskenteleviin lakimiehiin

Vireille: 24.2.2014

Lausuntopyyntö

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, tuleeko asianajo- ja lakiasiaintoimistoissa työskentelevien asianajajien ja muiden lakimiesten työhön soveltaa työaikalakia (605/1996).

Asianajo- ja lakiasiaintoimistoihin kohdistetussa aluehallintoviraston valvontahankkeessa on havaittu, että niissä noudatetaan työaikalakia käytännössä hyvin vaihtelevasti ja että työaikalain soveltamista lakimiesammattiin ylipäänsä pidetään tulkinnanvaraisena kysymyksenä. Lausuntopyyntö on kirjoitettu yleisluonteiseksi, koska olosuhteet eri toimistoissa samoin kuin yksittäisten lakimiesten

asema ja tehtävät poikkeavat toisistaan. Jotta lausunnosta saataisiin apua vastaisen valvontatoiminnan linjausten ja työnantajien konkreettisten velvollisuuksien määrittelyyn, työneuvostoa on pyydetty ottamaan siinä kantaa erityisesti seuraaviin valvonnassa esille nousseisiin väitteisiin ja kysymyksiin:

1) Lakimiehen työn on esitetty olevan itsenäisyytensä vuoksi työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettua työtä, jota suoritetaan ”muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä”. Tällä perusteella valvonnan ulkopuolelle on usein katsottu jäävän ainakin oikeudenkäynteihin ja asiakastapaamisiin käytettävä aika. Jos työnantajat eivät ole pitäneet mielekkäänä eritellä toimistolla ja toimiston ulkopuolella tehtävää työtä, ei työaikalakia välttämättä ole sovellettu niistä kumpaankaan.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan tulkintaa silmällä pitäen aluehallintovirasto on pyytänyt työneuvostolta kannanottoa ensiksikin siihen, tuleeko työaikalain soveltamista arvioida eri tavoin toimistolla tehtävään työhön ja toimiston ulkopuolella tehtävään työhön. Mikäli toimistolla tehtävää työtä ei joiltakin osin olisi pidettävä työaikalain alaisena, on lausuntopyyntöön myös tiedusteltu niitä perusteita, joilla tällainen työ voidaan erotella muusta toimistolla tehtävästä työstä. Edelleen on kysytty, miten tulkintaan vaikuttavat lakimiehen provisioperusteinen palkka sekä se, että asiakkailta laskutettavat työtunnit yksilöidään joka tapauksessa hyvin tarkasti.

2) Asianajajista annetun lain 5 §:n (569/2008) mukaan asianajajan tulee rehellisesti ja tunnollisesti täyttää hänelle uskotut tehtävät sekä kaikessa toiminnassaan noudattaa hyvää asianajajatapaa. Näiden velvoitteiden on esitetty ensiksikin osoittavan sellaista itsenäisyyttä, että työnantajalta puuttuu mahdollisuus valvoa asianajajan työaikaa. Mainitun säännöksen on lisäksi katsottu luovan asianajajille tavanomaisesta työstä poikkeavaa taloudellistakin vastuuta ja olevan ainakin ajoittain ristiriidassa työaikalain tiukan työ- ja lepoaikasääntelyn kanssa. Aluehallintovirasto on näiden väitteiden vuoksi päättänyt kysymään, onko asianajajan statuksella ja siihen liittyvillä, asianajajista annetussa laissa säädetyillä velvoitteilla vaikutusta arvioitaessa työaikalain soveltamista.

3) Asianajo- ja lakiasiantuntijoihin tehdyissä työsuojelutarkastuksissa on havaittu, että työntekijät on usein jaettu työtehtävien vaativuuden perusteella ryhmiin ja että työaikalain soveltaminen on kytketty siihen, mihin vaativuusryhmään työntekijä kuuluu tai millä nimikkeellä hän työskentelee. Työneuvostoa on pyydetty arvioimaan, millä edellytyksillä työaikalain soveltaminen ylipäänsä voidaan perustaa tällaiseen ryhmittelyyn sekä mitkä mahdollisesti olisivat ryhmien muodostamisessa ja erottelussa sallitut kriteerit.

4) Yleisen oikeusavustajan tehtävät on valtion virkamiesten työaika-asetuksen 1 §:ssä (361/1998) nimenomaisesti rajattu työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Asianajajan työn on esitetty rinnastuvan yleisen oikeusavustajan työhön, koska yleiset oikeusavustajat ja asianajotoimistojen lakimiehet hoitavat samanlaisia tehtäviä ja koska molemmat ovat velvollisia toimimaan hyvän asianajajattavan mukaisesti samoin kuin alistumaan niin Suomen Asianajajaliiton kuin valtioneuvoston oikeuskanslerinkin valvontaan. Aluehallintovirasto pitää mainittua rinnastusta perusteettomana, mutta pyytää asiaan myös työneuvoston kantaa.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1. Lausunnon kohde

Aluehallintovirasto on lausuntopyynnössään kysynyt, tuleeko asianajo- ja lakiasiaintomistoissa työskentelevien asianajajien ja muiden lakimiesten työhön soveltaa työaikalakia (605/1996). Kysymys on yleisluonteinen ja koskee kaikkia niitä henkilöitä, jotka suorittavat lakimiestehtäviä periaatteissa minkä tahansa oikeudellisia palveluja tarjoavan yrityksen lukuun. Yhteisestä koulutustaustasta huolimatta on selvää, että tällaisten henkilöiden työtehtävät samoin kuin heidän asemansa ja työskentelyolosuhteensa poikkeavat toisistaan.

Harkinta työaikalain soveltamisesta on perustettava työnsuorittajan työtehtäviin ja työajan määräytymistä koskeviin tietoihin sekä muutoinkin hänen tosiasialliseen asemaansa ja työskentelyolosuhteisiinsa. Tutkinnon tai ammattinimikkeen kaltaiset muodolliset seikat eivät ole tällöin ratkaisevia, koska niistä ei vielä voida päätellä käytännössä suoritettavan työn luonnetta eikä sitä, miten työaika määräytyy. Sama koskee myös työnantajaorganisaatiossa käytössä olevia tehtävänimikkeitä ja työn vaativuuden perusteella muodostettuja ryhmittelyjä. Ratkaisu siitä, tuleeko työaikalaki sovellettavaksi asianajajan tai muun lakimiehen työhön, onkin tehtävä kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Vaikka työneuvosto ei näin ollen katso voivansa vastata aluehallintoviraston kysymykseen, se antaa asiassa lausunnon, jossa tarkastellaan yleisluonteisesti työaikalain soveltamisalasäännöksiä asianajo- ja muissa lakiasiaintomistoissa suoritettavan lakimiehen työn kannalta.

2. Työaikalain soveltamisalasta ja sen rajoittamisesta

Työaikalain 1 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan kaikkeen työsopimuksen tai virkasuhteen perusteella tehtävään työhön. Poikkeukset tästä lähtökohdasta on lueteltu työaikalain 2 §:ssä. Viimeksi mainitussa säännöksessä soveltamisalan ulkopuolelle rajataan muun muassa työ, ”jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä” (1 momentin 1 kohta). Sama koskee työtä, ”jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä” (1 momentin 3 kohta), tai ”jossa noudatettavasta työajasta on säädetty erikseen” (1 momentin 9 kohta). Asetuksella voidaan myös säätää, ettei työaikalakia sovelleta virkamiehen työhön, ”jossa toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata tai määritellä

ennalta taikka jossa virkamiehet – – voivat itse päättää työajan pituudesta” (3 momentti (1168/1998)). Valtuuden nojalla annetun valtion virkamiesten työaika-asetuksen 1 §:n (361/1998) mukaan työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät muun muassa yleisen oikeusavustajan tehtävät.

Edellä mainitut säännökset määrittävät työaikalain soveltamisalan tyhjentävästi. Jos työtä suoritetaan työ- tai virkasuhteessa, siihen on toisin sanoen sovellettava työaikalakia, ellei tämän lain 2 §:stä tai siellä nimenomaisesti viitatuista toisten lakien tai asetusten säännöksistä muuta johdu. Työaikalainsäädäntöön kuulumattomat säännökset, joissa työntekijälle asetetaan hänen tehtäviinsä tai asemaansa perustuvia velvoitteita, eivät sitä vastoin voi suoraan vaikuttaa työaikalain soveltamisalaa rajoittavasti eivätkä estää työaikalain soveltamista niissä tarkoitettuun työhön. Työaikalakia ei näin ollen ole mahdollista jättää soveltamatta esimerkiksi asianajajan työhön pelkästään sillä perusteella, että asianajajista annetussa laissa (496/1958) on säädetty asianajajan erityisistä velvoitteista, vastuusta ja valvonnasta.

Toiset työaikalain 2 §:ssä ilmaistuista rajoituskriteereistä ovat sanamuodoltaan väljiä, toiset taas hyvinkin tarkkarajaisia. Koska kysymys on poikkeuksista työaikalain yleiseksi tarkoitettuun soveltamisalasta, tulee näitä kriteereitä tulkita pikemmin suppeasti kuin laveasti. Selvää joka tapauksessa on, ettei soveltamisalarajoitukselle voida antaa vaikutusta yli sen yksiselitteisen sanamuodon. Kun mahdollisuus työaikalain soveltamisalan rajoittamiseen asetuksin koskee ainoastaan virkasuhteita, ei tällä perusteella voida jättää työaikalakia soveltamatta esimerkiksi asianajajan työhön, vaikka asianajajan työ rinnastuisikin tehtäviensä tai erityisen valvonnanalaisuutensa puolesta valtion virkamiesten työaika-asetuksessa tarkoitettuun ja siellä työaikalain ulkopuolelle rajattuun yleisen oikeusavustajan työhön.

3. Soveltamisalarajoitukset lakimiehen työn kannalta

Lausuntopyyntöä ei ole kohdistettu vain työsuhteessa tehtävään lakimiehen työhön. Koska työsuhde on työaikalain soveltamisen perusedellytys, saattaa osa lakimiestehtäviä asianajo- tai lakiasiaintuimistossa suorittavista henkilöistä jäädä työaikalain ulkopuolelle sen vuoksi, että heidän ja toimiston välisessä oikeussuhteessa eivät täyty työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetty työsuhteen tunnusmerkit. Käytännössä tätä rajausperustetta joudutaan tulkitsemaan arvioitaessa toimiston osakkaan asemaa. Toimitusjohtajan asemaa osakeyhtiössä taas pidetään aina työsuhteen syntymisen esteenä (ks. HE 34/1996, s. 34 ja HE 157/2000, s. 58).

Asianajo- ja lakiasiaintoimistojen työsuhteinen henkilöstö on lähtökohtaisesti työaikalain piirissä. Lakia ei kuitenkaan sovelleta, jos työtä siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen tai sen itsenäisen osan johtamisena. Kuten muissakin yrityksissä, myös asianajo- ja lakiasiaintoimistoissa tulee tätä arvioitaessa kiinnittää huomiota työntekijän tosiasiallisiin tehtäviin ja asemaan (HE 34/1996, s. 34–35). Toimiala sinänsä ei vaikuta soveltamisalarajoituksen tulkintaan. Palkkauksen tasolla ja palkkausmuodolla puolestaan saattaa olla merkitystä, mutta vain osana työntekijän asemaan kussakin yksittäistapauksessa kohdistettavaa kokonaisuarkintaa.

Paitsi yrityksen tai sen itsenäisen osan johtamiseen, työaikalakia ei sovelleta myöskään mainitunlaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavaan itsenäiseen tehtävään. Tällaisia tehtäviä suoritavilla työntekijöillä tulee esitöiden mukaan olla erityistä asiantuntemusta ja työssään johtamiseen rinnastettavaa itsenäistä päätösvaltaa, minkä lisäksi heidän tulee voida itsenäisesti päättää omasta työajastaan (HE 34/1996, s. 35). Pelkkä erityisasiantuntemus ja sen käyttäminen työssä eivät merkitse johtamiseen rinnastettavaa itsenäisyyttä. Työaikalakia ei näin ollen voida jättää soveltamatta vain sillä perusteella, että työntekijä suorittaa lainopillista asiantuntemusta edellyttäviä tehtäviä. Riittävänä ei toisaalta ole pidettävä yksin sitäkään, että työntekijä saa määrätä työaikansa. Jotta soveltamisalarajoitus koskisi työntekijää, hänellä tulee olla päivittäisestä työajasta määräämistä laajemminkin oikeudet ja myös tosiasialliset mahdollisuudet oman työnsä organisointiin. Palkkauksen tasosta tai palkkausmuodosta tällaista itsenäisyyttä ei voida suoraan päätellä.

Vaikka työ ei olisi edellä tarkoitettua yrityksen johtamista eikä johtamiseen rinnastettavasti itsenäistä, se voi silti suoritusolosuhteidensa vuoksi jäädä työaikalain ulkopuolelle. Edellytyksenä on, että työ tehdään työntekijän kotona tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Lausuntopyyntöissä on viitattu tulkintaan, jonka mukaan lakimiestehtävissä ainakin oikeudenkäynteihin ja asiakastapaamisiin käytettävä aika olisi aina työnantajan valvonnan ulottumattomissa.

Työaikalakia ei voida jättää soveltamatta pelkästään sillä perusteella, että työ suoritetaan kiinteän työpaikan ulkopuolella. Tämä käy selkeästi ilmi esitöistä, joiden mukaan työntekijän tulee lisäksi saada itse päättää työsuorituksensa ajankohdasta ja ehkä paikastakin työnantajan valvomatta ja ehkä voimattakaan valvoa työhön käytettävän ajan järjestelyjä (HE 34/1996, s. 36). Jos työajoista määrää

ja niiden noudattamista valvoo työnantaja, ei työ ole suoritusolosuhteiltaan itsenäistä, vaikka sen suorituspaikka olisikin muu kuin työnantajan kiinteä toimipaikka.

Oikeudenkäynteihin asiamiehenä tai avustajana osallistuva lakimies ei yleensä voi vaikuttaa siihen, milloin ja kuinka kauan kerrallaan hänen tulee olla saapuvilla tuomioistuimen istunnossa. Ainakaan tältä osin toimiston ulkopuolella suoritettavan työn ajankohta ei siis ole esitöissä edellytetyin tavoin työntekijän itsensä päätettävissä. Vaikka määräysvalta toisaalta puuttuu myös työnantajalta, hänellä on kuitenkin tieto työntekijän osallistumisesta istuntoon ja siten mahdollisuus valvoa työajan järjestyä.

Työneuvosto toteaa, että toimiston ulkopuolella oikeudenkäynneissä, muussa viranomaisasioinnissa ja asiakastapaamisissa suoritettava lakimiehen työ voi kuulua työaikalain piiriin, mikäli työhön käytettävä aika ei ole työntekijän itsensä päätettävissä, vaan se pikemminkin määräytyy työnantajan valvottavissa olevien työtehtävien perusteella. Tällaista työtehtävien valvontaa ei toisaalta osoita pelkästään se, että työntekijä toimittaa työnantajalle jälkeinpäin – esimerkiksi asiakaslaskutusta varten – selvityksen ajankäytöstään.

Sovelletut lainkohdat

Työaikalain (605/1996) 1 ja 2 §.

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Pärnäsén, jäsenten Ahonen, Douglas, Lepänén, Meklin, Myyri-Partanen, Niittylä ja Romo sekä varajäsen Koivun mielipiteeseen.