

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1480-20

Bulevardi 6 D, PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

29.5.2020

6/2020

Kysymys oli muun ohessa työaikalaisia säädetyn uskonnollisia toimituksia koskevan soveltamisalarajauksen tulkinnasta evankelis-luterilaisen kirkon papin ja kanttorin tehtävissä. Lausunnossa tarkasteltiin myös työaika-autonomiaa koskevan vaatimuksen sisältöä.

Lausunnonpyytjä:

Akava ry

Asia:

Työaikalain (872/2019) soveltaminen evankelis-luterilaisen kirkon hengelliseen työhön

Vireille:

18.3.2020

Lausuntopyyntö

Akava ry on 18.3.2020 pyytänyt työneuvostolta lausuntoa työaikalain (872/2019, TAL) soveltamisesta Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hengellisen työn viranhaltijoihin ja työntekijöihin. Lausuntopyynnön mukaan työmarkkinaosapuolilla on asiasta erilaisia käsityksiä. Kirkon työmarkkinalaitos on katsonut, että uuden työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohtaa voidaan soveltaa kaikkiin niihin viranhaltijoihin, joihin 31.12.2019 asti on sovellettu kirkon työaika-asetusta. Akava ry:n jäsenliitoista Diakoniatyöntekijöiden Liitto DTL ry, Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry sekä Kirkon akateemiset Kyrkans akademiker AKI r.y. ovat päätyneet päinvastaiseen tulkintaan. Osapuolilla on erilaisia näkemyksiä myös työaika-autonomian toteutumisesta kirkon hengellisessä työssä.

Akava ry kertoo katsoneensa tarpeelliseksi pyytää työneuvostolta lausuntoa sekä uskonnollisia toimituksia suorittavia työntekijöitä koskevaan soveltamisalapoikkeukseen (TAL 2 §:n 1 momentin

2 kohta) että itsenäistä työtä tekeviä koskevaan soveltamisalapoikkeukseen (TAL 2 §:n 1 momentin 4 kohta), samoin kuin työaika-autonomiaa koskevan säännöksen (TAL 2 §:n 1 momentin johdantolause) tulkintaan.

Akava ry on esittänyt seuraavat kysymykset:

- 1) Voidaanko työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan poikkeusta soveltaa sellaisiin kanttorin ja papin tehtäviin, joihin ei sisälly tai sisältyy vain vähäisessä määrin uskonnollisten toimitusten suorittamista? Kuinka suuri osuus tehtävästä tulee olla uskonnollisten toimitusten suorittamista, jotta poikkeusta on mahdollista soveltaa?
- 2) Voidaanko työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan poikkeusta soveltaa diakonian, kansainvälisen työn sihteerin (lähetyssehteerin), nuorisotyönohjaajan ja varhaiskasvatuksen ohjaajan (lapsityönohjaajan) tehtävään?
- 3) Onko diakonian viranhaltijalla, kanttorilla, kansainvälisen työn sihteerillä (lähetyssehteerillä), nuorisotyönohjaajalla, papilla ja varhaiskasvatuksen ohjaajalla (lapsityönohjaajalla) kullakin erikseen työaikalain 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu työaika- autonomia?
- 4) Kuinka paljon työnantaja voi direktiollaan määrätä työntekijän työajasta ilman, että työaika-autonomia menetetään? Mikäli työnantaja ei tarkastele työaika-autonomian toteutumista, onko katsottava, että työntekijään on sovellettava työaikalakia?

Lausuntopyynnössä kuvataan edellä mainittujen tehtävien sisältöä ja suorittamisolosuhteita, joita ei seuraavassa toisteta.

Asianosaisen kuuleminen

Työneuvosto on varannut Kirkon työmarkkinalaitokselle tilaisuuden lausua Akava ry:n lausuntopyynnöstä. Kirkon työmarkkinalaitos on esittänyt näkemyksensä, että papit ja kanttorit on uskonnollisia toimituksia suorittavina säädetty ryhmänä työaikalain 2 §:n 2 kohdan perusteella lain soveltamisalan ulkopuolelle heidän työssään säännöllisesti toteutuvien kirkollisten toimitusten lukumäärästä riippumatta. Lisäksi kaikki aiemmin kirkon työaika-asetuksen piirissä olleet viranhaltijaryhmät on säädetty työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle lain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan perusteella. Myös kaikkia työaikalain 2 §:n 1 momentin piirissä olevia, eikä siis pelkästään kirkon hengellisen työn viranhaltijoita/työntekijöitä, koskee työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle sulkemisen yleisenä edellytyksenä se, että yksittäisen henkilön työssä toteutuu riittävä työaika-autonomia. Työmarkkinalaitos korostaa, että työaika-autonomian toteutumisen tarkastelu tehdään aina yksilökohtaisesti, ei koskaan ryhmäkohtaisesti. Työaika-autonomian sisältöä ja tulkintaa suomalaisessa työaikalainsäädännössä ei ole ollut tarkoitus muuttaa voimassa

olevan työaikalain säätämisen yhteydessä. Henkilön työaika-autonomian toteutuminen on otettava tarkasteluun, jos viranhaltija sitä pyytää.

Akava ry:n lausuma

Akava ry on työneuvostolle toimittamassaan täydentävässä lausumassaan korostanut, että työneuvoston lausunnolla on olennainen merkitys ratkaistaessa työaikalain soveltamisalaa kirkon hengellisen työn viranhaltijoiden osalta, samoin kuin uuden Kirkon virka- ja työehtosopimuksen työaikasäännöksiä neuvoteltaessa. Akava ry on Kirkon työmarkkinalaitoksen kanssa yhtä mieltä siitä, että työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohta on yhdenmukainen vuoden 1996 työaikalain vastaavan säännöksen kanssa. Myös voimassa oleva työaikalaki voi jäädä soveltamatta uskonnollisia toimituksia suorittavaan seurakuntapapistoon ja kanttoreihin, mikäli yleinen työaika-autonomiaedellytys täyttyy heidän kohdallaan. Akava ry kiinnittää huomiota siihen, että merkityksellistä on arvioida, milloin uskonnollisia toimituksia on määrällisesti sen verran, että viranhaltijan voidaan katsoa kuuluvan työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisen poikkeuksen soveltamispiiriin. Edelleen Akava ry katsoo, että kirkon työaika-asetuksen alaan aiemmin kuuluneet viranhaltijat eivät kuulu tällä hetkellä työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan piiriin. Tältä osin Akava ry viittaa eduskuntakäsittelyyn ja erityisesti työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohtaan tekemään muutokseen. Akava ry korostaa myös sitä, että työaika-autonomia on periaatteena sisältynyt jo vuoden 1996 työaikalakiin. Oikeuskäytännössä ja työneuvoston lausuntokäytännössä on kuitenkin tapahtunut muutoksia, joiden perusteella työaika-autonomiaa tulkitaan aiempaa suppeammin.

Kiirehtimispyyntö

Kirkon alan pääsopijajärjestöt ja Kirkon työmarkkinalaitos ovat valtakunnansovittelijan ohjauksesta pyytäneet työneuvostoa kiirehtimään lausuntoasian käsittelyä, koska alan työ- ja virkaehtosopimuksen neuvottelut ovat kesken. Työneuvosto on päättänyt käsitellä lausuntoasian normaalissa järjestyksessä.

TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

1. Lausunnon kohteesta

Akava ry on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa työaikalain (872/2019) 2 §:n 1 momentin 2 ja 4 kohdan sekä 2 §:n 1 momentin johdantolauseen tulkinnasta. Työaikalain 2 §:n 1 momentti (johdantolause työaika-autonomiasta) sekä sen 2 ja 4 kohta kuuluvat seuraavasti:

”Tätä lakia ei, lukuun ottamatta 15 §:n 3 ja 4 momenttia, sovelleta työntekijään, jonka työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan, kun kyse on:

2) työntekijästä, joka suorittaa uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä;

4) työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.”

2. Kanttorin ja papin uskonnollisten toimitusten määrä

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan ja momenttiin sisältyvän johdantolauseen mukaan työaikalakia ei siis sovelleta (lukuun ottamatta 15 §:n 3 ja 4 momenttia) työntekijään, jonka työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan, kun kyse on työntekijästä, joka suorittaa uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä. Akava ry on pyytänyt työneuvostoa vastaamaan siihen, voidaanko 2 kohdan poikkeusta soveltaa sellaiseen evankelis-luterilaisen kirkon kanttoriin ja pappiin, joiden tehtäviin ei sisälly lainkaan tai joihin sisältyy vain vähäisessä määrin uskonnollisten toimitusten suorittamista. Lausuntoa on pyydetty myös siitä, kuinka suuri osuus papin ja kanttorin työstä tulee olla uskonnollisten toimitusten suorittamista, jotta 2 kohdan mukaista soveltamisalarajausta voitaisiin soveltaa. Voimassa olevan työaikalain mukaan pelkkä uskonnollisten toimitusten suorittaminen ei ole enää riittävää, jotta työ jäisi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Nyt – toisin kuin vuoden 1996 työaikalain voimassa ollessa – edellytetään myös työaikalain 2 §:n 1 momentin mukaisen johdantolauseessa tarkoitetun työaika-autonomian kriteerien täyttymistä. Ennen työaika-autonomian tarkastelua on kuitenkin selvitettävä, kuuluuko työntekijän tai viranhaltijan

työtehtäviin ylipäänsä työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettujen uskonnollisten toimitusten suorittamista.

Työneuvosto korostaa, että pelkkä ammattinimike ei voi olla koskaan ratkaiseva työaikalain soveltamisen kannalta. Näin ollen evankelis-luterilaisen kirkon pappien ja kanttoreiden ei voida katsoa kategorisesti kuuluvan työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan soveltamisalarajauksen piiriin. Työaikalain esitöissä (HE 158/2018 vp) ei ole annettu tulkinta-apua siihen, missä määrin tai laajuudessa tehtäväkuvaan on kuuluttava uskonnollisten toimitusten suorittamista, jotta työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukainen poikkeus tulisi sovellettavaksi. Kun lainkohdassa edellytetään uskonnollisten toimitusten suorittamista, johtaa niiden puuttuminen kokonaan papin ja kanttorin työn/tehtäväkuvasta työneuvoston näkemyksen mukaan siihen, että 2 kohdan poikkeusta ei voida soveltaa. Samaan lopputulokseen on päädyttävä, jos pappi tai kanttori osallistuu uskonnollisten toimitusten suorittamiseen vain satunnaisesti tai poikkeuksellisesti. Edellä mainituissa tapauksissa ei ole tarpeen tarkastella 2 §:n 1 momentin johdantolauseen mukaisen työaika-autonomiaa. Sitä vastoin, ainakin jos uskonnollisten toimitusten suorittaminen kuuluu papin tai kanttorin pääasiallisiin ja/tai säännönmukaisiin työtehtäviin, on työaikalain soveltuminen arvioitava tarkastelemalla työaikalain 2 §:n 1 momentin johdantolauseessa säädetyn työaika-autonomian täyttymistä. Jos työntekijällä tai viranhaltijalla todetaan olevan uskonnollisten toimitusten suorittamisessa työaika-autonomia, jää hänen työnsä työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Jos sen sijaan päädytään siihen, että työaika-autonomiaa ei ole, tulee työaikalaki sovellettavaksi myös papin ja kanttorin työhön riippumatta siitä, että heidän pääasiallinen tai säännönmukainen työ olisi uskonnollisten toimitusten suorittamista. Työneuvosto korostaa, että arviointi työaikalain soveltamisesta on aina tehtävä kussakin yksittäistapauksessa erikseen tosiasiallisten olosuhteiden perusteella.

3. Työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan poikkeuksen soveltaminen eräissä kirkon tehtävissä

Akava ry pyytää työneuvostoa lausumaan siihen, voidaanko työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan poikkeusta soveltaa diakonian, kansainvälisen työn sihteerin (lähetys sihteerin), nuorisotyönohjaajan ja varhaiskasvatuksen ohjaajan (lapsityönohjaajan) tehtävään.

Työaikalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 158/2018 vp, s. 72) 2 §:n 1 momentin 2 kohta ehdotettiin muotoiltavaksi niin, että uskonnollisten toimitusten ohella siinä mainittiin myös uskonnollisten tehtävien suorittaminen. Eduskuntakäsittelyssä säännöksen sisältö kuitenkin muuttui niin, että siitä poistettiin uskonnolliset tehtävät. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta päätyi ehdottomaan – pääosin työaikadirektiiviin vedoten - että soveltamisalan ulkopuolelle jäävät ainoastaan uskonnolliset toimitukset. Valiokunta huomautti, että vaikka uskonnolliset tehtävät poistetaan 2 kohdan soveltamisalarajauksesta, voi työ jäädä työaikalain ulkopuolelle työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan perusteella (TyVM 17/2018 vp, s. 13).

Myös työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan sisältö muuttui eduskuntakäsittelyn aikana hieman siitä, mitä hallituksen esityksessä ehdotettiin (HE 158/2018 vp, s. 72 ja TyVM 17/2018 vp, s. 13). 4 kohta korvattiin uudella muotoilulla, jossa huomioitiin myös työelämän muutosten myötä syntyvät uudentyyppiset toiminnot ja työskentelytavat. Tämä toteutettiin viittaamalla 4 kohdassa tilanteisiin, joissa työnantajan harjoittaman toiminnan ja tehtävän työn erityispiirteiden vuoksi työtä tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Mainituista erityispiirteissä voi olla kysymys esimerkiksi tilanteesta, jossa työ tehdään kokonaan tai lähes kokonaan työnantajan valvonnan ulottumattomissa muualla kuin kiinteässä toimipisteessä, tai jos on kyse työstä, joka on luonteeltaan liikkuvaa tai jossa työaika määräytyy suurelta osin työntekijän suoraan asiakkaan kanssa sopimien aikataulujen perusteella.

Eduskunnassa toteutetun muutoksen myös työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohta vastaa pääosin vuoden 1996 työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohtaa, jonka tulkinnasta on suhteellisen paljon työneuvoston lausuntoja. Niissä on korostettu ratkaisun tekemistä yksittäistapauksissa tosiasiallisten olosuhteiden perusteella.

Akava ry kysyy esittämiensä yleisten tehtäväkuvauksien perusteella sitä, voidaanko työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan poikkeusta soveltaa diakonian, kansainvälisen työn sihteerin (lähetys sihteerin), nuorisotyönohjaajan ja varhaiskasvatuksen ohjaajan (lapsityönohjaajan) tehtävään. Työneuvosto ei katso mahdolliseksi lausua yleisesti työaikalain soveltumisesta tietyn ammattinimikkeen omaaviin työntekijöihin ja/tai viranhaltijoihin. Työneuvosto ei pidä myöskään tarkoituksenmukaisena ryhtyä toistamaan työaikalain esitöissä esitettyjä lain tulkintaa ohjaavia näkemyksiä ja esittelemään vuoden 1996 työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohtaa koskevia lausuntojaan. Näin nimenomaan siksi, että ratkaisu työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan kriteerien ja sen ohella 1 momentin johdantolauseen kriteerien täyttymisestä on tehtävä aina yksittäistapauksittain, ja viimekädessä ratkaisun tekeminen jää tuomioistuimelle.

4. Työaika-autonomian toteutuminen

Akava ry on pyytänyt työneuvoston esittämään näkemyksenä myös työaikalain 2 §:n 1 momentin johdantolauseessa säädetystä niin sanotusta työaika-autonomiasta ja vastaamaan siihen, onko evankelis-luterilaisen kirkon diakonian viranhaltijalla, kanttorilla, kansainvälisen työn sihteerillä (lähetys sihteerillä), nuorisotyönohjaajalla, papilla ja varhaiskasvatuksen ohjaajalla (lapsityönohjaajalla) työaikalain 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu työaika-autonomia, samoin kuin siitä, kuinka paljon työnantaja voi direktiollaan määrätä työntekijän työajasta ilman, että työaika-autonomia menetetään. Lisäksi työneuvostoa on pyydetty ottamaan kantaa siihen, onko työntekijään sovellettava työaikalakia, mikäli työnantaja ei lainkaan tarkastele työaika-autonomian toteutumista.

Jotta työaikalain 2 §:n 1 momentin poikkeukset voisivat tulla sovellettaviksi, on niissä tarkoitetuissa töissä ja tehtävissä täytyttävä myös momentin johdantolauseessa säädetty työaika-

autonomia. Tätä työntekijän tosiasiallista ja itsenäistä oikeutta itse määrätä ja päättää työajastaan on kuvattu lakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 158/2018 vp, s. 70). Sen perusteella voidaan todeta, että työaika-autonomia ilmenee siten, että työntekijän työaikaa ei ennalta määritellä eikä hänen työajan käyttöään valvota, ja näin ollen työntekijä voi itse päättää työajastaan. Soveltamisalapoikkeusta koskeva arviointi tehdään aina käyttäen tapauskohtaista kokonaisharkintaa kussakin yksittäisessä työ- tai virkasuhteessa. Käytännössä työaikalain ulkopuolelle jääminen edellyttää sitä, ettei työntekijälle ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaikaa, jota hänen on noudatettava. On huomattava, että työaika-autonomiaa arvioitaessa merkityksellistä on työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Ratkaisevaa merkitystä ei siten ole sillä, että työsopimukseen ei ole merkitty työaikaa, eikä sillä, että työnantaja vain ilmoittaa, ettei työntekijän työajan käyttöä seurata aktiivisesti. Vastaavasti se, että työntekijän työsopimuksessa tai työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettussa työnantajan selvityksessä työsuhteen keskeisistä ehdoista on säännöllistä työaikaa koskeva ehto, ei automaattisesti johda työaikalain soveltamiseen. Työntekijällä ei katsota olevan säännöksessä tarkoitettua työaika-autonomiaa eli tosiasiallista vapautta päättää työajastaan silloin, kun työnantaja direktio-oikeutensa nojalla määrää työntekijän työsuoritusten tekemisen aikataulusta ja siten työajan käytöstä. Sitä vastoin, jos työntekijä voi itsenäisesti päättää työaikansa suunnittelusta ja aikataulutuksesta työnantajan laatiman tavoiteaikataulun puitteissa, hänellä voi olla momentissa tarkoitettu työaika-autonomia. Näin ollen työaika-autonomian edellytyksenä on se, että työntekijä voi itse päättää työajan sijoittelusta sekä päivittäisestä ja viikoittaisesta työajasta. Jos työntekijä ei voi näin toimia ilman työnantajan hyväksyntää, työntekijällä ei ole säännöksessä tarkoitettua vapautta päättää työajoistaan. Työajan seurantaan liittyvien järjestelmien kehittymisen myötä yksinomaan työntekopaikalla ei ole ratkaisevaa merkitystä lain soveltamisen kannalta. Myös kotona tehtävään työhön sovelletaan lähtökohtaisesti työaikalakia.

Työneuvosto huomauttaa, että työ- tai virkasuhdetta on tarkasteltava kokonaisuutena ja sen perusteella työ kokonaisuudessaan joko kuuluu tai ei kuulu työaikalain soveltamisalaan. Enää ei siis voida tehdä sellaista ratkaisua, jonka mukaan osa työntekijän tai viranhaltijan työstä kuuluisi ja osa taas ei kuuluisi työaikalain soveltamisalaan. Hallituksen esityksessä (HE 158/2018 vp) tuodaan esille, että työntekijällä ei olisi työaika-autonomiaa eli tosiasiallista vapautta päättää työajastaan silloin, kun työnantaja direktio-oikeutensa nojalla määrää työntekijän työsuoritusten tekemisen aikataulusta ja siten työajan käytöstä. Tältä osin työneuvosto korostaa, että työ voi olla aikataulutettua ja työajan käyttö määrättyä ilman, että se perustuu työnantajan direktio-oikeuden käyttöön. Asiaa on syytä tarkastella kokonaisuudessaan ja laajemmin kuin pelkästään työnantajan direktio-oikeuden käytön kannalta. Työneuvosto katsoo, että näin ollen ei ole tarpeen – eikä myöskään käytännössä mahdollista ilman tarkkaa kuvausta yksittäisen työ- tai virkasuhteen olosuhteista – ottaa kantaa enemmälti siihen, kuinka paljon työnantaja voi direktiollaan määrätä työntekijän työajasta ilman, että työaika-autonomia menetettäisiin.

Kuten työneuvosto on jo yllä todennut, ei työaikalain soveltuminen ole koskaan ratkaistavissa pelkän tehtävä- tai ammattinimikkeen perusteella. Toisaalta yleistä kaikkia samoja tehtäviä

koskevaa tulkintaa ei ole mahdollista antaa, koska lain soveltamista koskeva ratkaisu on tehtävä aina kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Näin ollen työneuvostolla ei ole mahdollisuutta vastata siihen, onko tietyn ammatin edustajilla, kuten diakonian viranhaltijalla, kanttorilla, kansainvälisen työn sihteerillä (lähetyssihteerillä), nuorisotyönohjaajalla, papilla ja varhaiskasvatuksen ohjaajalla (lapsityönohjaajalla) työaikalain 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu työaika-autonomia.

5. Työaika-autonomian toteutumisen tarkastelun vaikutus

Akava ry:n viimeinen kysymys koskee sitä, millainen johtopäätös työaikalain soveltumisesta voidaan tehdä, jos työnantaja ei lainkaan tarkastele työaika-autonomian toteutumista. Työneuvoston käsityksen mukaan työaikalaisissa ei nimenomaisesti velvoiteta työnantajaa tarkastelemaan työaika-autonomia toteutumista. Eräiden työaikalain velvoitteiden noudattaminen, kuten työvuoroluettelon laatiminen ja työajan kirjaamien, edellyttävät kuitenkin työnantajalta ratkaisua siitä, kuuluuko työ työaikalain piiriin. Akava ry:n kysymyksessä esitetty johtopäätös, jonka mukaan työaika-autonomian tarkastelemattomuus johtaisi sellaisenaan työaikalain soveltumiseen, ei ole työneuvoston mukaan kuitenkaan mahdollinen. Jos työnantaja on tehnyt virheellisen ratkaisun työaikalain soveltumattomuudesta ja jättänyt sen perusteella noudattamatta työaikalain velvoitteita, ei sen seurauksena ole automaattisesti lain soveltuminen. Virheellinen ratkaisu työaikalain velvoitteiden noudattamisesta voi sen sijaan johtaa laissa säädettyyn seuraamukseen. Ennen siitä päättämistä tulee ratkaistavaksi lain soveltuminen käsillä olevaan yksittäiseen työ- ja virkasuhteeseen, mikä tapahtuu viimekädessä tuomioistuimessa.

Sovelletut lainkohdat

Työaikalain (872/2019) 2 §:n 1 momentin johdantolause sekä 2 ja 4 kohdat.

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Ahtelan ja jäsenten Hjelt, Ilveskivi, Kiiski, Leppänen, Nyssölä ja Rautio sekä varajäsenten Degerlund ja Nyman mielipiteeseen.