

6.2.2026

Dnro 889/03.04.04.04/2023

**Asia**

Työsuojelun valvontaa koskeva valitus

ValittajaHelsingin Seurakuntayhtymä - Helsingfors Kyrkliga Samfällighet,
Helsingin tuomiokirkkoseurakunta**Päätös, josta valitetaan**Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen päätös 27.3.2023
Dnro ESAVI/46693/2022

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue (jäljempänä myös työsuojeluviranomainen) on velvoittanut työnantajan Helsingin Seurakuntayhtymä - Helsingfors Kyrkliga Samfällighet (jäljempänä myös Tuomiokirkkoseurakunta tai työnantaja) pitämään työaikakirjanpitoa jokaisen arvioinnin perusteella työaikalain soveltamisen piirissä olevan hengellistä työtä tekevän kaikista tehdyistä työtunneista ja niistä suoritetuista korvauksista. Kirjanpidosta on käytävä ilmi joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit sekä erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritettavat korotusosat. Jos työpaikalla on tehty sopimus työaikapankin käytöstä, työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän työaikapankkiin säästämistä eristä sekä työaikapankkiin siirrettyjen erien pitämisestä vapaana. Työtunnit on oltava luettavissa työaikakirjanpidosta ilman erillisiä laskutoimenpiteitä. Ylityötunnit kirjataan tosiasiallisesti tehtyinä, ei korotettuina tunteina.

Osoituksena velvoitteen täyttämistä työnantajan on tullut toimittaa Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle jäljennös työaikakirjanpidosta päätöksen tiedoksisaantia välittömästi seuranneiden kahden kuukauden ajalta mainittuun määräaikaan mennessä. Määräaika velvoitteen toteuttamiselle on 75 päivää päätöksen tiedoksisaannista. Työsuojeluviranomainen asetti velvoitteen tehosteeksi 10 000 euron uhkasakon siltä varalta, ettei velvoitetta noudateta määräajassa.

Päätöksen perustelujen mukaan Tuomiokirkkoseurakuntaan toimitetussa työsuojelutarkastuksessa on todettu, että työnantaja ei ole pitänyt työaika-kirjanpitoa kaikkien hengellistä työtä tekevien työntekijöiden tehdyistä työtunneista. Tarkastuksella on annettu työnantajalle kehoitus työaika-kirjanpidon pitämisestä 10.5.2022 alkaen. Tarkastaja on katsonut, että työnantaja ei ole riittävällä tavalla huomioinut työaikalain (872/2019) soveltamisalan poikkeussäännön johtolauseetta työntekijän työaika-autonomian kriteereiden täyttymisestä.

Työnantaja on toimittanut selvitykset 5.10.2022 ja 19.10.2022, joissa työnantaja pääosin katsoo, että kaikkien työaikalain soveltamisen arvioinnin kohteena olleiden hengellistä työtä tekevien työntekijöiden kohdalla työaika-autonomian kriteerit täyttyvät ja lisäksi on kyse joko työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan tai 4 kohdan mukaisesta työstä. Työnantaja on toimit-
tanut perustelut erikseen pappien, diakoniatyön, kanttoreiden, nuorisotyön-
tekijöiden sekä lapsi- ja perhetyöntekijöiden osalta. Selvityksen perusteella työsuojeluviranomainen katsoo, että työnantaja ei ole tehnyt riittävän tapaus-
kohtaista arviota, joka perustuisi hengellistä työtä tekevien työntekijöiden
työtehtäviin, työajan määräytymistä koskeviin tietoihin ja muutoinkin tosi-
asiallisiin työskentelyolosuhteisiin. Työsuojeluviranomaisen käsityksen
mukaan ainakin osa työntekijöiden työtehtävistä on aikataulusidonnaisia.
Helsingin tuomiokirkkoseurakunnan internetsivujen mukaan esimerkiksi
diakonit ovat viikoittain keskiviikkoisin klo 12–12.30 paikan päällä tavatta-
vissa ja seurakunnan työntekijät ovat puhelimitse tavoitettavissa joka päivä
klo 9–18. Myös esimerkiksi rippileirien ajankohdat ja vauva- ja perhekerhojen
ajankohdat ilmoitetaan internetsivuilla pitkäksi ajaksi eteenpäin. Työsuojelu-
viranomaisen käsityksen mukaan hengellistä työtä tekevien työntekijöiden
tehtäviin kuuluu liikkuva työ ja mahdollisuus suunnitella omaa työtään, mutta
kaikki työtehtävät eivät ole sellaisia, joiden ajankohdan ja paikan hengellistä
työtä tekevä työntekijä itse päättää. Työnantaja ei ole tuonut esille riittäviä
perusteita, joiden perusteella voitaisiin katsoa, että kaikkien hengellistä työtä
tekevien työntekijöiden työ jää työaikalain soveltamisen ulkopuolelle ja työn-
antajalla ei näin ollen olisi velvollisuutta pitää työaika-kirjanpitoa. Työaikalain
soveltaminen on pääsääntö ja siitä poikkeamista esittävän on esitettävä selvitys
soveltamisen ulkopuolelle jäämisen perusteista.

Tuomiokirkkoseurakunnan selvitys työaika-autonomian ja työaikalain
soveltamisalapoikkeuksien täyttymisestä ei ole riittävä. Selvityksen mukaan
niin Tuomiokirkkoseurakunnan kuin muidenkin seurakuntien papit ja kanttorit
ovat aina uskonnollisia toimituksia suorittavia viranhaltijoita. Nämä tehtävät
ovat työn sisällön näkökulmasta heidän ensisijaisia ja tärkeimpiä tehtäviään.
Pappien ja kanttorien osalta on kiistatonta, että tehtäviin kuuluu uskonnollisten
toimitusten suorittamista. Työaikalain soveltamisalapoikkeuksen täyttymiseksi
edellytetään lisäksi, että työaikalain 2 § johdantolauseen yleiset työntekijän
työaika-autonomian kriteerit täyttyvät. Selvityksestä ei käy ilmi kuinka paljon
papeilla ja kanttoreilla on kokonaisuudessaan kiinteitä työnantajan määräämiä
työtehtäviä ja minkä työtehtävien osalta työntekijöillä on tosiasialliset
mahdollisuudet vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun.

Työnantajan selvityksessä mainitaan, että käsite "uskonnollinen toimitus" ei ole yksiselitteinen ja tuodaan esiin, että eri uskonnollisilla seurakunnilla on erilaisia sakramenteja ja monenlaisia muita tehtäviä, jotka voivat tulla työaikalain "uskonnollisia toimituksia" -sateenvarjon alle. Diakonia-, nuoriso- ja perhetyöntekijöiden osalta selvityksessä ei kuitenkaan ole tuotu esiin, mitä uskonnollisia toimituksia työntekijät toimittavat. Myöskään näiden työntekijöiden osalta ei selvityksestä ilmene, kuinka paljon työtehtäviin sisältyy kokonaisuudessaan työnantajan määräämiä työtehtäviä ja minkä työtehtävien osalta työntekijöillä on tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Selvityksestä ei myöskään ilmene, minkä toiminnan erityispiirteiden vuoksi työnantaja katsoo, että työtä tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Tuomiokirkkoseurakunta viittaa vastauksessaan myös aluehallintoviraston ja valtion virkamiesten sekä oikeuslaitoksen virkamiesten ja kirkkohallituksen työaikakysymyksiin. Nämä eivät vaikuta asian arviointiin. Työaikalain soveltamisalapoikkeusta koskeva arviointi tehdään aina käyttäen tapauskohtaista kokonaisharkintaa kussakin yksittäisessä työ- tai virkasuhteessa.

Vaatimukset hallinto-oikeudessa

Etelä-Suomen aluehallintoviraston päätös on kumottava.

Toissijaisesti, mikäli hallinto-oikeus katsoo, että Tuomiokirkkoseurakunnan hengellisen työn viranhaltijoista tulisi pitää työaikakirjanpitoa, asia on palautettava aluehallintovirastolle uuden kohtuullisen määräjän asettamiseksi, jonka kuluessa työaikakirjanpito on esitettävä aluehallintovirastolle.

Aluehallintovirasto on velvoitettava korvaamaan Tuomiokirkkoseurakunnan oikeudenkäyntikulut hallinto-oikeudessa laillisine korkoineen kuukauden kuluttua hallinto-oikeuden ratkaisusta lukien.

Perustelut

Tuomiokirkkoseurakunta on toimittanut aluehallintovirastolle selvityksen siitä, että hengellisen työn viranhaltijat eivät ole työajan piirissä. Arvion asiasta seurakunta on tehnyt viranhaltijakohtaisesti. Aluehallintoviraston pyydettyä asiasta lisäselvitystä, Tuomiokirkkoseurakunta on täsmentänyt omaa selvitystään siten, että siinä on lueteltu nimeltä kaikki viranhaltijat, joiden työ on ollut arvioinnin kohteena. Tarkastelu seurakunnassa on ollut yksilökohtainen. Tuomiokirkkoseurakunnan yksilökohtaisen arvioinnin perusteella soveltamisalapoikkeuksen kriteerit täyttyvät, koska työntekijän työaikaa ei määritellä ennalta, hänen työajan käyttöönsä ei valvota ja työntekijät voivat tosiasiallisesti vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Lisäselvityksessä 19.10.2022 perusteluja on täydennetty kuvaamalla kunkin työntekijäryhmän työtä. Viranhaltijoiden työ on itsenäistä ja vapaata. Heille ei ole laadittu työvuoroluetteloa ja he saavat oman harkintansa perusteella järjestellä työaikataulunsa ja -tehtävänsä, lukuun ottamatta tehtäviä, joista on erillisiä määräyksiä, kuten

jumalanpalvelusten ajankohta. Viranhaltijat eivät ole itse tuoneet esiin, että he haluaisivat siirtyä työaikaan.

Aluehallintoviraston ja kirkon pääsopijaosapuolet tapasivat 1.11.2022 keskustellakseen siitä, miten seurakuntien työsuojelutarkastuksissa käsitellään hengellisen työn työajattomien viranhaltijoiden työajattomuutta. Aluehallintoviraston edustajat toivat esiin tulkintansa, että uusi työaikalaki edellytti kaikkia työnantajia, joilla on lain voimaantullessa ollut työajattomia viranhaltijoita tai työntekijöitä, tekemään yksilökohtaisen tarkastelun voiko kyseinen työntekijä edelleen olla työajaton eli toteutuuko työssä työaika-autonomia. Lisäksi aluehallintoviraston mukaan olisi asiasta pitänyt tehdä hallinnollinen päätös. Aluehallintoviraston perustelut työaikaakirjanpidon pitämiselle eivät ole lain mukaiset.

Erimielisyys aluehallintoviraston kanssa on koskenut erityisesti kahta seuraavaa asiaa: onko työnantajalla ollut velvollisuus uuden työaikalain voimaantullessa tehdä työaika-autonomiatarkastelu työajattomille viranhaltijoille, ja mikä on työaika-autonomian sisältö eli mikä on riittävä työaika-autonomian määrä, jotta viranhaltija voidaan katsoa työajattomaksi.

Vuoden 1996 työaikalaisissa on ollut olettamana, että lain 2 §:n 1–2 momentissa työajattomiksi suoraan säädetty työntekijäryhmät ovat työn luonteen vuoksi jo lähtökohtaisesti katsottava sellaisiksi, joilla on riittävä työaika-autonomia. Voimassa olevan työaikadirektiivin 17 artikla on samasanainen edeltävän työaikadirektiivin 17 artiklan kanssa. Uuden työaikalain (872/2019) 2 §:n 1 momenttiin kirjattiin näkyville työaika-autonomian vaade työajattomuudelle. Oikeustilaa uusi kirjoitustapa ei muuttanut. Tärkeä muutos, joka lakiin kuitenkin tehtiin, koski sitä, että asetuksella ei enää voitu säätää henkilöstöryhmiä työajan ulkopuolelle. Työaika-autonomia edellytyksenä työajattomuudelle on ollut voimassa oleva oikeusperiaate niin vuoden 1996 kuin vuoden 2019 työaikalaisissa. Uusi työaikalaki ei ole velvoittanut aluehallintoviraston edellyttämiin tarkasteluihin tai hallinnollisiin päätöksiin, koska oikeustilan sisältö työaika-autonomian osalta ei ole muuttunut uuden työaikalain tullessa voimaan. Kirkon hengellinen työ on aina ollut työajatonta eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta. Kun työ kuului vuoden 1996 työaikalain perusteella työajan ulkopuolelle, oli selvää, että tämä oikeustila jatkui uuden työaikalain tullessa voimaan. Myös työneuvosto (TN 1480-20) on todennut, että sen käsityksen mukaan työaikalaisissa ei nimenomaisesti velvoiteta työnantajaa tarkastelemaan työaika-autonomian toteutumista. Työneuvoston mukaan se johtopäätös, että työaika-autonomian tarkastelemattomuus johtaisi sellaisenaan työaikalain soveltumiseen, ei ole mahdollinen.

Aluehallintoviraston päätöksessä esitetty perustelu siitä, että vertailu muiden työajattomaksi säädettyjen ryhmien työhön ei vaikuttaisi arvioon, koska työaika-autonomian toteutumisen arviointi tehdään aina tapauskohtaisesti, on perusteeton. Lain tulkinnan on oltava yhdenmukaista eri tilanteissa, työaika-autonomiavaatimuksen tulkintaperusteiden tulee olla yhdenmukaisia kaikkien lain ulkopuolelle rajattujen työntekijöiden kohdalla. Jos työ kuuluu työaikalain

2 §:ssä lueteltuihin töihin, on olettamana lain 1 §:stä poiketen työajattomuus. Työssä, jota ei ole mainittu 2 §:n poikkeusluettelossa, on sovellettava työaikalakia riippumatta siitä, kuinka itsenäistä tai epäitsenäistä työ on. 2 §:ssä työajattomiksi säädettyjen ryhmien työssä katsotaan niin työaikadirektiivissä kuin työaikalaisissa olevan olettamana, että kyseisten töiden luonteen vuoksi työssä toteutuu riittävä työaika-autonomia ja siksi työajan tai työaika-kirjanpidon soveltaminen ei ole tarkoituksenmukaista eikä tarpeellista. Lain 2 §:n piirissä olevilla työntekijöillä ei ole työaikalaisissa tavoiteltua ”yleistä” työsuojelun tarvetta. Heidän työssään toteutuva työaika-autonomia takaa riittävän tasapainon työn ja levon välille.

Työnantaja on velvollinen tekemään arvion ja tämän mukaan se on myös toiminut laatiessaan tarkastajan vaatimuksesta arvion viranhaltijoiden työaika-autonomisesta asemasta ja päätyessään lopputulokseen, että kaikki tarkastelun kohteena olevat viranhaltijat on katsottava työajattomiksi työaikalain 2 §:n 1 momentin perusteella.

Vaikka osa työtehtävistä on aikataulusidonnaisia, työaika-autonomia toteutuu silti. Työajattomuus ei poista työnantajan oikeutta edellyttää työajattomaltakin keskeisten työtehtävien tekemistä. Työtehtäviin voi ja saa sisältyä myös aikataulusidonnaisuutta, kunhan se ei muuta työn työajatonta kokonaisluonnetta. Tuomiokirkkoseurakunnan hengellisen työn viranhaltijat ovat työajattomia työnsä luonteen vuoksi. He päättävät itsenäisesti suurimmalta osin työnteke-misen ajasta ja paikasta. Tuomiokirkkoseurakunnan työajattomilla viran-haltijoilla satunnaisesti esiintyvät tai työmäärän kokonaisuuteen verrattuna vähäiset aikasidonnaiset työtehtävät eivät poista heidän työaika-autono-miaansa. Diakoniatyöntekijöiden työpisteellään oleminen puoli tuntia viikossa vastaisi työajallisella 1,25 %:n määrää viikoittaisesta 40 tunnin työajasta. Päivystyksen ajankohta perustuu nimenomaan diakoniatyöntekijän omaan valintaan tai työtiimin keskinäiseen sopimukseen eikä työnantajan yksipuoli-sella työvuoroluettelolla määräämiseen. Diakoniatyöntekijöiden tulee luonnol-lisesti olla työpäivän aikana tavoitettavissa, mutta työsuojelusyistä tavoitetta-vuusaika on rajattu aikaväliin kello 9–18. Myöskään rippikoulujen ajankohtia ei työnantajan toimesta yksipuolisesti määrätä viranhaltijoille, vaan rippi-kouluissa työskentelevät suunnittelevat tiimensä kanssa itse niiden ajankohdan ja niitä on yhdellä viranhaltijalla 1–2 vuodessa. Työaikalaki tai sen perustelut eivät edellytä, että työajattoman työntekijän pitäisi voida päättää itse kaikkien työtehtäviensä sijoittumisesta.

Asiassa on huomioitava työaikalaisissa säädetty joustotyöaika, joka antaa työnantajalle mahdollisuuden luopua työaikakirjanpidosta, kun vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Tämä säännös koskee nimenomaan sellaisia työn-tekijöitä, jotka ovat työaikalain pääsäännön eli työajan piirissä. Tämän perus-teella, jos 2 §:n perusteella työajattomaksi jo lähtökohdissaan määritellyssä työssä työn tekemisen ajankohdasta ja paikasta selkeästi enemmän kuin puolet työmäärästä on työntekijän itsensä päätettävissä, työn pitää katsoa sisältävän riittävän työaika-autonomian työntekijän lukemiseksi työajattomaksi. Siten aluehallintoviraston perustelut ovat virheelliset, kun se on katsonut, että ”ainakin osa työtehtävistä on aikatauluun sidottuja” tai ”kaikki työtehtävät

eivät ole sellaisia, joiden ajankohdasta työntekijä voi itse päättää”. Työaikalain esitöiden perustelut ovat niukkoja, tämä on ilmeisesti johtunut siitä, ettei esityksellä ollut tarkoitus muuttaa vallitsevaa työaika-autonomian tulkintaa. Jos tulkintaa olisi ollut tarkoitus muuttaa, muutos olisi ollut iso ja periaatteellinen ja sen olisi pitänyt ilmetä lain perusteluista. Työajattomuus edellyttää aina, että työn luonne on lain 2 §:n mukaan työajatonta eikä työnantaja työn ajankohtaa tai työskentelypaikkaa koskevilla määräyksillä liikaa rajoita työn itsenäistä luonnetta. Työaikalaki on työsuojelullinen laki eikä aluehallintovirasto ole esittänyt mitään selvitystä siitä, miten hengellisen työn viranhaltijoiden työaikasuojaus olisi vaarantunut.

Aluehallintovirasto on esittänyt uuden vaatimuksen kiinteiden työnantajan määräämien työtehtävien määrästä, jota ei ole esitetty aiemmin tarkastuskertomuksessa eikä vastinepyynnössä, eli kuinka paljon papeilla ja kanttoreilla on kokonaisuudessaan kiinteitä työnantajan määräämiä työtehtäviä ja minkä työtehtävien osalta työntekijöillä on tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa työaikansa sijoitteluun ja pituuteen. Aluehallintoviraston vaatima tarkastelu olisi voitu tehdä, jos ohjeistus sellaisen tekemiseen olisi annettu. Tarkastelu olisi osoittanut, kuten jo tehdyistä selvityksistä voidaan päätellä, että Tuomiokirkkoseurakunnan hengellisen työn viranhaltijat saavat konkreettisesti päättää ja suunnitella työaikansa ja sen sijoittumisen itse, eikä työnantaja sitä ohjaa tai määrää työvuoroluettelolla eikä muullakaan tavalla. Työssä voi luonnollisesti olla yksittäisiä työaikaan ja paikkaan sidottuja työtehtäviä, mutta niiden määrä on työn kokonaisuudessa pieni ja vaihtelee vuoden mittaan, esimerkiksi kunkin papin messuvuorot tai viranhaltijoiden yhteiset työpaikkakokoukset.

Aluehallintovirasto sekoittaa keskenään työaikalain 2 § 1 momentin 2 ja 4 kohdan. Diakonia-, nuorisotyö- ja perhetyön viranhaltijat kuuluvat 4 kohdan mukaisiin työntekijäryhmiin, joiden asemaa työajan soveltamisen kannalta ei arvioida lainkaan sen perusteella, tekevätkö he uskonnollisia toimituksia vai eivät. Uskonnollisten toimitusten kuuluminen työtehtäviin koskee vain pappeja ja kanttoreita (momentin kohta 2). Tuomiokirkkoseurakunta ei ole väittänytään diakonia-, nuorisotyö- ja perhetyön viranhaltijoiden työajattomuuden perustuvan siihen, että nämä tekisivät uskonnollisia toimituksia.

Aluehallintovirasto on todennut päätöksessään, että Tuomiokirkkoseurakunnan toimittamasta selvityksestä ei ilmene diakonia-, nuorisotyö- ja perhetyön viranhaltijoiden osalta, ”minkä toiminnan erityispiirteiden vuoksi työnantaja katsoo, että työtä tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä”. Aluehallintoviraston päätöksessä on esitetty uusi vaatimus myös tältä osin. Tarkastuskertomuksessa ei ole edellytetty, että työnantaja perustelisi työajattoman henkilöstönsä kuulumisen työaikalain 2 §:n 1 momentin mukaisiin ryhmiin. Työnantajalta edellytetty tarkastelu on tarkastuskertomuksessa tosiasiaa määritelty koskemaan pelkästään työaika-autonomian toteutumista työssä.

Työaikalain 2 § 1 momentin 2 ja 4 kohtia sovelletaan edellä sanotuin perustein kirkon uskonnollisia toimituksia suorittaviin viranhaltijoihin sekä aiemmin

kirkon työaika-asetuksen piirissä olleisiin viranhaltijoihin. Näitä säännöksiä sovelletaan siten myös Tuomiokirkkoseurakunnan hengellisen työn viranhaltijoihin. Tuomiokirkkoseurakunnan aluehallintovirastolle tekemät selvitykset osoittavat kiistatta lain edellyttämän työaika-autonomian olemassaolon. Koska aluehallintovirasto ei esitä muita perusteluja päätökselleen asettaa Tuomiokirkkoseurakunnalle uhkasakko, aluehallintoviraston päätös on kumottava lain vastaisena.

Lausunnot ja selitykset

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on antanut lausunnon. Työsuojeluviranomaisen päätös on pysytettävä ja osapuolet on velvoitettava itse vastaamaan oikeudenkäyntikuluistaan asian oikeudellinen epäselvyys huomioon ottaen. Päätöksen perustelut ovat riittävät. Päätös ei tarkoita, että Tuomiokirkkoseurakunta on velvoitettu pitämään työaikirjanpitoa kaikista hengellistä työtä tekevistä työntekijöistä, vaan päätöksen sisältö on, että Tuomiokirkkoseurakunta ei ole esittänyt riittävää selvitystä, jonka perusteella työsuojeluviranomainen voisi katsoa, että kaikki hengellistä työtä tekevät työntekijät ovat työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Tuomiokirkkoseurakunta on velvoitettu tarkastelemaan työaikalain soveltumista työntekijöiden työsuhteisiin ja pitämään työaikirjanpitoa niiden hengellistä työtä tekevien työntekijöiden osalta, joihin työaikalain 2 §:n poikkeussäännös ei sovellu. Työsuojeluviranomainen ei ole saanut sellaista selvitystä, jonka perusteella voitaisiin katsoa, että jokaisen työaikirjanpidon ulkopuolella olevan työntekijän osalta työnantaja on selvittänyt työnteon tosiasialliset olosuhteet kussakin työsuhteessa ja päätenyt perustellusti siihen, että työaikalaki ei sovellu. Työsuojeluviranomainen ei ole päätöksessään edellyttänyt hallinnollisten päätösten tekemistä. Työnantaja kantaa vastuun siitä, että sen tulkinta työlaainsäännöstä on oikea.

Valittaja on antanut selityksen ja toimittanut lisäselvitystä. Työaikalain 2 § 1 momentin johdantolauseen työaika-autonomian sisällön tulkinnan on oltava identtinen kaikkiin siinä lueteltuihin työntekijäryhmiin. Suhteessa työaika-autonomian sisältöön työsuojeluviranomainen on omassa kannassaan epäselvä sekä epäjohdonmukainen. Työsuojeluviranomainen näyttää edellyttävän, että työntekijän pitää saada päättää kaikkien työtehtäviensä ajankohdasta, vaikka toisaalta se on todennut, että työajattomallakin työntekijällä voi olla aikaan sidottuja työtehtäviä.

Työsuojeluviranomaisen olisi selvityspyyntöjensä yhteydessä pitänyt tarkemmin esittää, millaista selvitystä se edellyttää ja ohjeistaa tämä hallintolain 8 §:n edellyttämällä tavalla. Asiassa on myös kysymys työajattomana pidettyjen viranhaltijoiden työn luonnetta koskevasta näyttötaakasta sekä työsuojeluviranomaisen velvollisuudesta ohjeistaa työnantajaa riittävästi. Työsuojelutarkastajan ohjeistuksessa nimenomaan todetaan, että työnantajan on ryhdyttävä pitämään työaikirjanpitoa niistä työajattomina pidetyistä viranhaltijoista, joiden kohdalla työnantaja mahdollisesti päätyy siihen, että heitä on pidettävä työaikalain pääsäännön mukaisesti työajallisina. Työnantaja on selvittänyt työsuojeluviranomaiselle kahteen kertaan, että sen mielestä kaikki

ovat olleet työajattomia ja ovat uudenkin työaikalain perusteella katsottava työajattomiksi. Tämän vuoksi tarvetta työaikakirjanpidolle ei ole ollut. Työnantajan selvitys työsuojeluviranomaiselle on ollut täysin riittävä ja sen luonteinen, jota työnantajalta voi odottaa. Lausunnossaan työsuojeluviranomainen näyttää edellyttävän, että työnantajan olisi pitänyt antaa selvitys erikseen jokaisen viranhaltijan päivittäisistä työtehtävistä usealta kuukaudelta ja antaa työaikakirjanpidon ja työtehtävien luonteen perusteella arvio siitä, mitkä niistä voisivat aiheuttaa työaika-autonomian menetyksen. Jos tällaista on tarkoitettu, sitä on pidettävä kohtuuttomana ja lain vastaisena. Jos taas työsuojeluviranomainen on tarkoittanut, että työnantajan olisi pitänyt työaikalain mukaisen työaikakirjanpidon sijasta tehdä selvitys siitä, millaisia työaikaan sidottuja työtehtäviä työntekijöillä mahdollisesti on seuranta-aikana, sen olisi pitänyt kertoa tämä työnantajalle. Uusi työaikalaki ei ole edellyttänyt sitä, että työnantaja tarkastelisi lain voimaan tullessa edellisen työaikalain perusteella työajattomiksi katsottujen työntekijöiden työajattomuuden perusteita.

Valittaja on ilmoittanut oikeudenkäyntikulujensa määräksi yhteensä 10 400 euroa.

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle on varattu tilaisuus lausua valittajan oikeudenkäyntikulujen määrästä.

Merkintä

Työsuojeluviranomaisen toiminta on 1.1.2026 alkaen siirtynyt Lupa- ja valvontavirastoon. Aluehallintovirastot on lakkautettu muutoksessa.

Hallinto-oikeuden ratkaisu ja perustelut

Hallinto-oikeus kumoaa valituksenalaisen päätöksen.

Hallinto-oikeus vaatimuksen enemmälti hyläten velvoittaa Lupa- ja valvontaviraston korvaamaan Helsingin tuomiokirkkoseurakunnan oikeudenkäyntikulut 5 400 eurolla viivästyskorkoineen. Viivästyskorko määrätään korkolain 4 §:n 1 momentissa tarkoitetun korkokannan mukaan siitä lähtien, kun kuukausi on kulunut hallinto-oikeuden tämän päätöksen antamisesta.

Perustelut

Pääasia

Sovellettavat oikeusohjeet ja lain esityöt

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 15 §:n 1 momentin mukaan työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan korjaamaan tai poistamaan säännösten vastaisen olotilan asettamassaan määräajassa.

Työaikalain 1 §:n 1 momentin mukaan tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei muualla laissa toisin säädetä. Pykälän 2 momentin mukaan, mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan, jollei muualla laissa toisin säädetä. Mitä tässä laissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan myös virkaehtosopimukseen.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin mukaan 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:

- 1) (---);
- 2) työntekijästä, joka suorittaa uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä;
- 3) (---);
- 4) työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä; (---)

Työaikalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 158/2018 vp) yleisperusteluissa on todettu, että voimassa olevan lain nojalla on annettu asetuksia, joilla tietyt tehtävät ja toiminnot on jätetty työaikasääntelyn ulkopuolelle. Asetuksilla työaikalain ulkopuolelle on jätetty tietyt valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon tehtävät. Ehdotettuun lakiin ei sisältyisi tällaista asetuksen-antovaltuutta, vaan voimassa oleviin asetuksiin sisältyneet tehtävät olisivat suoraan lain soveltamisalapoikkeussäännöksen nojalla suljettu sääntelyn ulkopuolelle. Lain 2 §:ää koskevissa yksityiskohtaisissa perusteluissa on todettu, että soveltamisalapoikkeuksia olisi tulkittava suppeasti. Pykälän 1 momentissa lueteltaisiin ne tilanteet ja tehtävät, joissa työntekijä jäisi työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. Lisäksi edellytettäisiin aina, että momentin johdantolauseen yleiset työntekijän työaika-autonomian kriteerit täyttyisivät. Työntekijän työaika-autonomia ilmenisi siten, että työntekijän työaika ei ennalta määritellä eikä hänen työajan käyttöään valvota, ja näin ollen työntekijä voi itse päättää työajastaan. Soveltamisalapoikkeusta koskeva arviointi tehtäisiin aina käyttäen tapauskohtaista kokonaisharkintaa kussakin yksittäisessä työsuhteessa. Käytännössä työaikalain ulkopuolelle jääminen edellyttäisi sitä, ettei työntekijälle ole tosiasiallisesti määritetty säännöllistä työaika, jota hänen tulisi noudattaa. Työaika-autonomiaa arvioitaessa merkityksellistä on työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Ratkaisevaa merkitystä ei siten ole sillä, että työsopimukseen ei ole merkitty työaika, eikä sillä, että työnantaja vain ilmoittaa, ettei hän aktiivisesti seuraa työntekijän työajan käyttöä. Vastaavasti se, että työntekijän työsopimuksessa tai työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä tarkoitetussa työnantajan selvityksessä työsuhteen keskeisistä ehdoista on säännöllistä työaika koskeva ehto, ei automaattisesti toisi työntekijää työaikalain soveltamisalan piiriin.

Työntekijällä ei olisi pykälässä tarkoitettua työaika-autonomiia eli tosiasiallista vapautta päättää työajastaan silloin, kun työnantaja direktio-oikeutensa nojalla määrää työntekijän työsuoritusten tekemisen aikataulusta ja siten työajan käytöstä. Silloin kun työntekijä voi itsenäisesti päättää työaikansa suunnittelusta ja aikataulutuksesta työnantajan laatiman tavoiteaikataulun puitteissa, hänellä voi olla momentissa tarkoitettu työaika-autonomia. Työaika-autonomian edellytyksenä olisi siten se, että työntekijä voi itse päättää työajan sijoittelusta sekä päivittäisestä ja viikoittaisesta työajasta. Jos työntekijä ei voisi näin toimia ilman työnantajan hyväksyntää, työntekijällä ei olisi säännöksessä tarkoitettua vapautta päättää työajoistaan.

Momentissa olisi tyhjentävä luettelo niistä tehtävistä, joissa työntekijän työsuhteeseen ei työaika-autonomian täytyessä sovellettaisi työaikalakia. Työntekijän työskentelyä arvioitaisiin kokonaisuutena ja jos soveltamisalan poikkeuksen kriteerit täyttyvät, olisi työntekijän työsuhde kokonaisuudessaan työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Tämän pääasiallisuusperiaatteen tarkoitus on selkeyttää työaikalain soveltamista, ja se muutos suhteessa viimeaikaiseen työneuvoston ratkaisukäytäntöön, jonka mukaan työntekijä voi olla esimerkiksi työpaikan ulkopuolella tehdyn työn osalta soveltamisalan ulkopuolella ja muutoin lain piirissä.

Momentin 2 kohdan mukaan lain soveltamisalan ulkopuolella olisivat työntekijät, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia ja tehtäviä evankelisluterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä. Myös tämän poikkeuksen soveltaminen edellyttäisi jatkossa, että työntekijöiden työaika ei määritellä eikä valvota ja siten työntekijä voi itse päättää työajastaan. Näin ollen sellainen tavanomainen seurakuntien järjestämä toiminta, jossa työntekijät eivät voi vapaasti päättää omista työajoistaan, olisi jatkossakin työaikalain piirissä. Jatkossa voimassa olevan lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukainen poikkeus koskisi kaikkia kirkkoja ja muita uskonnollisia yhteisöjä siltä osin, kun niissä toimivat työntekijät suorittavat uskonnollisia toimituksia tai tehtäviä ja kun edellä kuvatut yleiset edellytykset täyttyvät. Momentin 4 kohdan mukaan lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisi työ, jota tehdään pääsääntöisesti kiinteän toimipaikan ulkopuolella ja jossa palkkaus määräytyisi kokonaisuudessaan tai lähes kokonaisuudessaan suoritepohjaisena. Lisäksi edellytettäisiin momentin johdantolauseessa säädettyjen työaika-autonomiiaa koskevien edellytysten täyttymistä. Lainkohta koskisi esimerkiksi kiinteän työpaikan ulkopuolella toimivia myyntiedustajia, asiakasneuvoja ja muita vastaavia liikkuvia työntekijöitä, joiden palkkaus määräytyy suoritepohjaisena tai muutoin tulokseen perustuvana. Tyypillistä näille tehtäville on, että tehtäviin liittyvä työaika-autonomia, töiden itsenäisyys ja työhön sidonnaisuus näkyvät henkilöiden palkkauksessa. Yksinomaan provisioperusteinen työ, jossa työntekijä ei ole työsopimuksella tai muutoin sitoutunut määrättyyn työaikaan, jäisi lain soveltamisalan ulkopuolelle. Rajausta voidaan pitää perusteltuna siitä syystä, että tällainen työntekomuoto vastaa hyvin pitkälti yrittäjäasemassa tehtävää työtä.

Hallituksen esitystä koskevassa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnössä (TyVM 17/2018 vp) todetaan, että esityksessä ehdotetun 1 momentin

2 kohdan mukaan lakia ei sovelleta uskonnollisia toimituksia ja tehtäviä tekeviin työntekijöihin ja viranhaltijoihin. Saadun selvityksen mukaan uskonnollisia tehtäviä ei tule jättää lain soveltamisalan ulkopuolelle, koska työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan alakohta 2 lähtee siitä, että soveltamisalan ulkopuolelle jäävät ainoastaan uskonnolliset toimitukset. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa, että 2 §:n 1 momentin 2 kohdasta poistetaan uskonnolliset tehtävät. Valiokunta toteaa, että uskonnollisia tehtäviä tekevien asemaa voidaan tarkastella valiokunnan muutettavaksi ehdottaman 4 kohdan valossa.

Esityksessä ehdotetun 1 momentin 4 kohdan mukaan työaikalakia ei sovelleta työaika-autonomian täyttävässä työssä, jota tehdään pääosin kiinteän toimipaikan ulkopuolella ja jossa palkkaus määräytyy kokonaisuudessaan tai lähes kokonaisuudessaan suoritepohjaisena. Valiokunta katsoo, että ehdotettu muotoilu ei ole erityisesti palkkausperusteen osalta onnistunut, ja ehdottaa, että 4 kohta korvataan uudella muotoilulla, jossa huomioidaan myös työelämän muutosten myötä syntyvät uudentyyppiset toiminnot ja työskentelytavat. Tämä toteutetaan viittaamalla 4 kohdassa tilanteisiin, joissa työnantajan harjoittaman toiminnan ja tehtävän työn erityispiirteiden vuoksi työtä tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytetävän ajan järjestelyjä. Työn tekeminen kotona ei kuitenkaan sellaisenaan muuta työtä työaikalain soveltamisalan ulkopuolella tehtäväksi työksi.

Erityispiirteissä voisi 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. Tällaisissa tapauksissa toiminta on luonteeltaan sellaista, että työaikalain mukainen sääntely ei siihen sovellu. Esimerkkinä tämän tyyppisestä työstä on kauppaedustajan tai häneen rinnastettavassa asemassa toimivan työ sekä kiinteistövälittäjän työ.

Työaikalain 3 §:n 1 momentin mukaan työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Ulkasakkolain 6 §:n 1 momentin mukaan uhkasakko asetetaan määräämällä päävelvoite asianosaisen noudatettavaksi sakon uhalla. (---)

Ulkasakkolain 6 §:n 3 momentin mukaan asettamispäätöksestä on käytävä selvästi ilmi, mihin asianosainen on velvoitettu ja milloin, mihin mennessä tai mistä lähtien päävelvoitetta on noudatettava. (---)

Asiassa saatu selvitys

Työsuojelutarkastuksen tarkastuskertomuksen 9.6.2022 numero 2022/9056 mukaan Tuomiokirkkoseurakuntaan tehdyllä työsuojelutarkastuksella kävi ilmi, että työnantaja ei pidä työaikakirjanpitoa hengellistä työtä tekevien työntekijöiden tehdyistä työtunneista, koska työnantajan mukaan kaikki heistä ovat työaikalain soveltamisen ulkopuolella. Tarkastajan näkemyksen mukaan

ainakin osa tähän ryhmään kuuluvista työntekijöistä voisi kuulua työaikalain soveltamisen piiriin ja heidän tekemistään tunneista tulisi pitää työaikalain pitoa. Työnantajalle on annettu tarkastuksella kehoitus, jonka mukaan työnantajan on pidettävä työaikalain pitoa jokaisen arvioinnin perusteella työaikalain soveltamisen piirissä olevan hengellistä työtä tekevän kaikista tehdyistä työtunneista ja niistä suoritetuista korvauksista.

Tarkastukselta työnantajalle on annettu toimintaohjeita. Työaikalain soveltamisen osalta on todettu, että työntekijät on jaoteltu työajallisiin työntekijöihin ja työajattomiin hengellistä työtä tekeviin työntekijöihin. Työnantajan mukaan hengellistä työtä tekevien työntekijöiden työhön ei sovelleta työaikalakia. Työnantajan edustaja perusteli näkemystään Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeellä A3/2020. Työnantajan edustajan mukaan kaikki hengellistä työtä tekevät eivät tee uskonnollisia toimituksia. Työnantajan edustajan mukaan työnantaja ei ole lainkaan arvioinut työaikalain soveltamista työntekijöittäin. Tarkastajan näkemyksen mukaan tarkastuksella ei tullut esille seikkoja, joiden perusteella voisi katsoa, että kaikki hengellistä työtä tekevät työntekijät jäisivät kokonaan työaikalain soveltamisen ulkopuolelle työaikalain 2 § 1 momentin 1, 2 tai 4 kohdan perusteella. Tarkastajan näkemyksen mukaan työnantaja ei ole riittävällä tavalla huomionnut työaikalain (872/219) soveltamisalan poikkeussäännön johtolauseetta työntekijän työaika-autonomian kriteerien täyttymisestä. Lain mukaan työntekijän työaika-autonomia ilmenee siten, että työntekijän työaikaa ei ennalta määritellä eikä hänen työajan käyttöönsä valvota, ja näin ollen työntekijä voi itse päättää työajastaan. Pelkästään se, että työ on hengellistä työtä, ei rajaa työtä työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. Tarkastajan näkemyksen mukaan työnantaja ei ole tehnyt riittävän yksityiskohtaista arviota hengellistä työtä tekevien kuulumisesta työaikalain soveltamisen piiriin. Työnantajan on kussakin yksittäisessä työsuhteessa arvioitava, soveltuuko työaikalaki hengellistä työtä tekevien työhön. Työnantajan on huomioitava, että lähtökohtana työaikalain soveltamisen arvioinnissa on se, että poikkeaminen koskee vain työntekijää, jonka työaikaa ei ennalta määritellä, eikä työajan käyttöä valvota ja työntekijällä on tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun (työaika-autonomia). Kun työntekijän työaika-autonomia täyttyy, työnantajan on arvioitava, onko kyse lain 2 § 1 momentin 1, 2 tai 4 kohdan mukaisesta työstä. Ratkaisu siitä, sovelletaanko työaikalakia työntekijän työhön, on tehtävä kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Työnantajan on sovellettava työaikalakia, ellei tapauskohtaisessa arvioinnissa todeta kaikkien soveltamisalapoikkeuksien kriteerien täyttyvän. Osoituksena velvoitteen täyttämistä työnantajan on tullut toimittaa työsuojelun vastuualueelle jäljennös tekemästään arvioinnista työaikalain soveltumisesta 30.9.2022 mennessä.

Tuomiokirkkoseurakunnan laatiman arvioinnin 5.10.2022 (arviointi työaikalain soveltamisesta hengellistä työtä tekeviin) mukaan arviointi työaikalain soveltamisesta on tehty tapauskohtaisesti, kussakin yksittäisessä työsuhteessa erikseen. Kirkkoherran osalta on päädytty tapauskohtaisessa arvioinnissa siihen, että soveltamisalapoikkeuksien kriteerit täyttyvät. Työntekijän työaikaa ei määritellä ennalta, hänen työajan käyttöönsä ei valvota ja hän voi tosiasiallisesti vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Kyse on työaikalain 2 §:n

1 momentin 1 kohdan mukaisesta työstä. Seurakuntapappien (11 kpl) ja kanttorien (5 kpl) osalta on päädytty tapauskohtaisessa arvioinnissa siihen, että soveltamisalapoikkeuksien kriteerit täyttyvät. Työntekijöiden työaika ei määritellä ennalta, heidän työajan käyttöönsä ei valvota ja he voivat tosiasiallisesti vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Kyse on työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisesta työstä. Diakoniatyöntekijöiden (5 kpl), nuorisotyönohjaajien (3 kpl), varhaiskasvatus- ja perhetyön työalojohtajan, perhetyöntekijän ja kansainvälisen työn sihteerin osalta on tapauskohtaisessa arvioinnissa päädytty siihen, että soveltamisalapoikkeuksien kriteerit täyttyvät. Työntekijöiden työaika ei määritellä ennalta, heidän työajan käyttöönsä ei valvota ja he voivat tosiasiallisesti vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Kyse on työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaisesta työstä.

Vs. kirkkoherran laatimassa lisäselvityksessä 19.10.2022 on muun ohella lueteltu arvioinnin kohteena olleet työntekijät nimeltä ja ammattikunnittain. Selvityksen mukaan arvioinnin kohteena olleille papeille (kolme kappalaista, yksi vs. toiminnanjohtaja, yksi vs. kappalainen ja kuusi seurakuntapastoria) ei ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaika, jota heidän tulisi noudattaa eikä heille ole etukäteen laadittu työvuoroluetteloja. Kukin ottaa vapaasti ja itsenäisesti yhteyttä esimerkiksi kirkollisten toimitusten kohteena oleviin henkilöihin tai sielunhoidollisiin asiakkaisiin ja sopii heidän kanssaan tapaamisen sopivaksi katsomanaan ajankohtana. Sunnuntaiset jumalanpalvelukset määrää kirkkolaki, mutta niiden kuten kirkollisiin toimituksiin käytetyn suunnittelun ja valmistautumisen voivat papit päättää itsenäisesti. Papeilla ei myöskään ole omia työhuoneita eikä työnantaja etukäteen määrittele läsnäolovelvollisuutta eri työpisteissä tai vastaanottojen, tapaamisten ja muiden työtehtävien ajankohtia tai työn tekemisen tapoja.

Arvioinnin kohteena olleille diakoniatyöntekijöille (yksi johtava diakonia-työntekijä, kolme diakoniatyöntekijää ja yksi vs. diakoniatyöntekijä) ei ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaika, jota heidän tulisi noudattaa eikä heille ole etukäteen laadittu työvuoroluetteloja. Diakoniatyöntekijöillä on kullakin omat, postinumeroihin perustuvat asiakasalueet, mutta työntekijät voivat vapaasti ja itsenäisesti suunnitella ja aikatauluttaa työnsä näiden alueiden puitteissa. Työaika määräytyy suurelta osin diakoniatyöntekijän suoraan asiakkaan kanssa sopimien aikataulujen perusteella.

Arvioinnin kohteena olleille kanttoreille (yksi johtava kirkkomuusikko, kaksi kirkkomuusikkoa ja kaksi vs. kirkkomuusikkoa) ei ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaika, jota heidän tulisi noudattaa eikä heille ole etukäteen laadittu työvuoroluetteloja. Kanttorit toimivat koko seurakunnan alueella ja ovat itsenäisesti yhteydessä seurakuntalaisiin kirkollisten toimitusten ja tilaisuuksien musiikkitarpeesta. Harjoitusajat ja muut valmistelut he voivat päättää vapaasti ja itsenäisesti. Jumalanpalveluksista määrää kirkkolaki, mutta niihin valmistautumisen ja suunnittelun ajankohdat voivat kanttorit päättää itsenäisesti.

Arvioinnin kohteena olleille nuorisotyöntekijöille (yksi johtava nuorisotyönohjaaja ja kaksi nuorisotyönohjaajaa) ei ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaika, jota heidän tulisi noudattaa eikä heille ole etukäteen

laadittu työvuoroluetteloja. Nuorisotyöntekijöillä on mahdollisuus itse suunnitella työn tarkat toimintatavat ja -ajat. Työ on luonteeltaan itsenäistä ja liikkuvaa paljolti ilta- ja viikonloppupainotteista. Tapaamisiin ja valmisteluihin käytetyt ajat voivat nuorisotyöntekijät vapaasti ja itsenäisesti päättää ja sopia.

Arvioinnin kohteena olleilla lapsi- ja perhetyöntekijöillä (yksi lapsi- ja perhetyön työalajohtaja, yksi lastenohjaaja ja yksi työajallinen perhetyöntekijä) ei ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaika (vain yhdellä), jota heidän tulisi noudattaa eikä heille ole etukäteen laadittu työvuoroluetteloja. He voivat itsenäisesti laatia työaikataulunsa, olla yhteydessä perheisiin ja kouluihin sekä suunnitella ja toteuttaa työnsä oman aikataulunsa mukaan.

Työsuojeluviranomainen on lähettänyt *Tuomiokirkkoseurakunnalle 16.12.2022 päivätyn kuulemiskirjeen*, jossa on varattu työnantajalle tilaisuus selvityksen antamiseen ennen velvoittavan päätöksen tekemistä ja uhkasakon asettamista. Työsuojeluviranomainen on katsonut, että toimitetun selvityksen perusteella työnantaja ei ole tehnyt riittävän tapauskohtaista arviota, joka perustuisi hengellistä työtä tekevien työntekijöiden työtehtäviin, työajan määräytymistä koskeviin tietoihin ja muutoinkin tosiasiallisiin työskentelyolosuhteisiin. Työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan ainakin osa työntekijöiden työtehtävistä on aikataulusidonnaisia. Tuomiokirkkoseurakunnan internetsivujen mukaan esimerkiksi diakonit ovat viikoittain keskiviikkoisin kello 12–12.30 paikan päällä tavattavissa ja seurakunnan työntekijät ovat puhelimitse tavoitettavissa joka päivä kello 9–18. Myös esimerkiksi rippileirien ajankohdat ja vauva- ja perhekerhojen ajankohdat ilmoitetaan sivuilla pitkäksi ajaksi eteenpäin. Työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan hengellistä työtä tekevien työntekijöiden tehtäviin kuuluu liikkuva työ ja mahdollisuus suunnitella omaa työtään, mutta katsoo, että kaikki työtehtävät eivät ole sellaisia, joiden ajankohdan ja paikan hengellistä työtä tekevä työntekijä itse päättää. Helsingin Seurakuntayhtymä ei ole tuonut esille riittäviä perusteita, joiden perusteella voitaisiin katsoa, että kaikkien hengellistä työtä tekevien työ jää kokonaan työaikalain soveltamisen ulkopuolelle ja työnantajalla ei näin ollen olisi työaikakirjanpitovelvollisuutta. Työaikalain soveltaminen on pääsääntö ja siitä poikkeamista esittävän on esitettävä selvitys soveltamisen ulkopuolelle jäämisen perusteista.

Tuomiokirkkoseurakunta on antanut työsuojeluviranomaiselle lausunnon 30.1.2023, jonka mukaan se on tehnyt arvioinnin siitä, ketkä sen viranhaltijoista ja työntekijöistä ovat tai eivät ole työaikalain piirissä ja toiminut sen mukaisesti. Vaikka ainakin osa työtehtävistä on aikataulusidonnaisia, työaika-autonomia toteutuu silti. Tuomiokirkkoseurakunnan hengellisen työn viranhaltijat ovat työajattomia työnsä luonteen vuoksi ja heillä satunnaisesti esiintyvät tai työmäärän kokonaisuuteen verrattuna vähäiset aikasidonnaiset työtehtävät eivät poista heidän työaika-autonomiaansa.

Diakoniatyöntekijän työpisteellään olemisen puoli tuntia viikossa vastaisi työajallisella 1,25 %:n määrää viikoittaisesta 40 tunnin työajasta. Lisäksi asian arvioimisessa tulee ottaa huomioon se, että päivystyksen ajankohta perustuu diakoniatyöntekijän omaan valintaan tai työtiimin keskinäiseen sopimukseen eikä työnantajan yksipuoliseen työvuoroluettelolla määräämiseen. Paikan

päällä oleminen liittyy siihen, että kaikilla diakonian viranhaltijoiden asiakkailla ei ole puhelinta. Lisäksi kaikki diakonian viranhaltijat eivät normaalisti ole päivystysaikana yhtäaikaaisesti paikalla, vaan sopivat paikallaolosta keskenään. Diakoniatyöntekijöiden tulee luonnollisesti olla työpäivinänsä tavoitettavissa. Tämä on yleinen työssä olemiseen liittyvä velvollisuus. Lisäksi nimenomaan diakoniatyöntekijöillä olennainen osa työstä on yhteiskunnan vähäosaisten auttaminen. Tuomiokirkkoseurakunnassa niin sanottu päivystys puhelimessa koskee lisäksi myös muita kuin diakoniatyöntekijöitä. Seurakunnalla on yksi päivystysnumero ja päivystysvuoro on yhdellä hengellisen työn viranhaltijalla kerrallaan. Tavoitettavuusaika on kuitenkin rajattu työsuojelusyistä aikaväliin kello 9–18. Työajattomat viranhaltijat ovat määritelmällisesti virantoimituksessa vuorokauden jokaisena hetkenä, vaikka eivät koko ajan teekään työtehtäviä, vaan työajattomassa työssä itse järjestävät työnsä.

Työsuojeluviranomaisen näkemys rippikoululeirien tai vauva- ja perhekerhohen ajankohtien etukäteen ilmoittamisesta työaika-autonomian poistavina seikkoina on niin ikään työelämälle vierasta. Rippikoulut on ilmoitettava seurakunnan jäsenille hyvissä ajoin, Tuomiokirkkoseurakunnassa noin vuotta ennen. Rippikoulujen ajankohtia ei työnantajan toimesta yksipuolisesti määrätä viranhaltijoille, vaan rippikouluissa työskentelevät suunnittelevat tiiminsä kanssa itse rippikoulujen ajankohdan ottaen huomioon rippileirien pitopaikkojen varaustilanteen. Rippikouluja on yhdellä viranhaltijalla yksi tai kaksi vuodessa. Aikataulusuunnittelu sitoo suunnittelevaa viranhaltijaa itseään eikä hän voi työaika-autonomiaan vedoten mielivaltaisesti tai omien tarpeitensa mukaan ryhtyä siirtämään ilmoitettuja rippikoulujen pitoaikoja. Vastavasti erilaisten seurakunnallisten piirien toteuttajat ovat niitä, jotka itse huolehtivat piirien kokoontumisajoista. He itse eivät välttämättä myöskään ole mukana piirien kokoontumisissa. Kyse ei siis ole työnantajan työvuoroluettelon tekemisen tapaisesta työtehtävien sijoittamisesta työnantajan määräyksellä tiettyyn ajankohtaan. Lisäksi näiden tehtävien määrä työn kokonaisuudessa on suhteellisen pieni. Työsuojeluviranomaisen internetistä poimimat seurakunnan jäsenilleen ilmoittamat toiminnot eivät siis kuvaa lainkaan sitä, mikä on työntekijöiden työaika-autonomian aste. Seurakunnan hengellisen työn viranhaltijat ovat aina olleet työajattomia.

Työneuvosto on Akava ry:n pyynnöstä antanut 29.5.2020 lausunnon TN 1480-20 työaikalain (872/2019) soveltamisesta evankelis-luterilaisen kirkon hengelliseen työhön. Lausunnossa on todettu muun ohella, että 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. Pelkkä ammattinimike ei voi olla koskaan ratkaiseva työaikalain soveltamisen kannalta ja näin ollen evankelis-luterilaisen kirkon pappien ja kanttoreiden ei voida katsoa kategorisesti kuuluvan työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan soveltamisalarajauksen piiriin. Arviointi työaikalain soveltamisesta on aina tehtävä kussakin yksittäistapauksessa erikseen tosiasiallisten olosuhteiden perusteella. Työ- tai virkasuhdetta on tarkasteltava kokonaisuutena ja sen perusteella työ kokonaisuudessaan joko kuuluu tai ei kuulu työaikalain soveltamisalaan. Työ voi olla aikataulutettua ja

työajan käyttö määrättyä ilman, että se perustuu työnantajan direktio-oikeuden käyttöön. Työaikalain soveltuminen ei 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.

Työneuvoston käsityksen mukaan työaikalaisissa ei nimenomaisesti velvoiteta työnantajaa tarkastelemaan työaika-autonomia toteutumista. Eräiden työaikalain velvoitteiden noudattaminen, kuten työvuoroluettelon laatiminen ja työajan kirjaamisen, 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.

Oikeudellinen arviointi ja hallinto-oikeuden johtopäätökset

Uhkasakon asettaminen

Työsuojeluviranomainen on valituksenalaisella päätöksellä velvoittanut Tuomiokirkkoseurakunnan sakon uhalla pitämään työaikakirjanpitoa jokaisen arvioinnin perusteella työaikalain soveltamisen piirissä olevan hengellistä työtä tekevän kaikista tehdyistä työtunneista ja niistä suoritetuista korvauksista ja toimittamaan osoituksena velvoitteen täyttämistä aluehallintovirastolle jäljennöksen jokaisen työaikalain soveltamisen piirissä olevan hengellistä työtä tekevän työaikakirjanpidosta. Työsuojeluviranomainen on perustellut päätöstä sillä, että työnantaja ei ole tuonut esille riittäviä perusteita, joiden perusteella voitaisiin katsoa kaikkien hengellistä työtä tekevien työntekijöiden työn jäävän työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. Työsuojeluviranomainen ei ole päätöksessään kuitenkaan todennut, että se katsoisi työaikalain soveltuvan kaikkiin kyseessä oleviin viranhaltijoihin taikka eritellyt, keihin viranhaltijoihin se katsoisi työaikalain soveltuvan.

Työsuojeluviranomainen voi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 15 §:n nojalla velvoittaa työnantajan korjaamaan tai poistamaan säännösten vastaisen olotilan ja asettaa velvoitteen tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakkolain 6 §:n 3 momentin mukaan uhkasakon asettamispäätöksestä on käytävä selvästi ilmi, mihin asianosainen on velvoitettu. Uhkasakkoa asetettaessa päävelvoitteen tulee siten olla selvästi yksilöity. Työsuojeluviranomainen ei ole ratkaissut kysymystä siitä, ketkä Tuomiokirkkoseurakunnan viranhaltijat työsuojeluviranomaisen näkemyksen mukaan ovat työaikalain soveltamisen piirissä, ja joiden osalta työaikakirjanpitoa on pidettävä. Työsuojeluviranomainen on sen sijaan jättänyt velvoitetun itsensä ratkaistavaksi kysymyksen työaikalain soveltumisesta ja siten sen,

miltä osin sakon uhalla asetettu velvoite työaikakirjanpidosta on ylipäättään täytettävä. Työsuojeluviranomainen ei siten ole määritellyt täsmällisesti ja yksiselitteisesti asettamansa velvoitteen perusteena olevaa, korjausta edellyttävää säännöksen vastaista olotilaa. Valituksenalaisella päätöksellä asetettu työaikakirjanpitoa koskeva velvoite on epäselvä ja yksilöimätön ja siten uhkasakkolain ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteis-toiminnasta annetun lain vastainen.

Kun työaikalain soveltuminen on Tuomiokirkkoseurakunnan hengellistä työtä tekevien viranhaltijoiden osalta oikeudellisesti epäselvä ja asia on riidan-alainen työnantajan ja työsuojeluviranomaisen välillä, hallinto-oikeus ottaa asian ratkaistavakseen enemmän viivästyksen välttämiseksi.

Työaikalain soveltuminen Tuomiokirkkoseurakunnan viranhaltijoihin

Valituksenalaisen päätöksen on katsottava koskevan vain siinä mainittuja työntekijöitä, eli pappeja, diakoniatyöntekijöitä, kanttoreita, nuorisotyöntekijöitä sekä lapsi- ja perhetyöntekijöitä, eikä asiassa tämän vuoksi tule hallinto-oikeuden arvioitavaksi työaikalain soveltuminen kirkkoherran tai kansainvälisen työn sihteerin työhön.

Työaikalakia ei sovelleta työntekijään, jonka työaikaa 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, tai kun kyse on työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Työaikalain esitöiden mukaan soveltamisalapoikkeuksia tulkitaan suppeasti ja työaika-autonomian yleisten kriteerien täyttymistä edellytetään aina. Soveltamisalapoikkeusta koskeva arviointi tehdään aina tapauskohtaisen kokonaisharkinnan perusteella ja työntekijällä voi olla myös aikataulusidonnaisia työtehtäviä niiden poistamatta työntekijän työaika-autonomiaa. Asiassa on ensin arvioitava, täytyvätkö työaika-autonomian kriteerit Tuomiokirkkoseurakunnan hengellistä työtä tekevien viranhaltijoiden osalta. Asiassa on tämän jälkeen vielä erikseen arvioitava työaikalain soveltamisalapoikkeuksien täyttymistä työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 ja 4 kohtien perusteella.

Tuomiokirkkoseurakunta on ennen valituksenalaisen päätöksen tekemistä esittänyt työsuojeluviranomaiselle selvitykset hengellistä työtä tekevien viranhaltijoidensa virkasuhteista ja ilmoittanut näkemyksensä, että työaikalaki ei sovellu kyseisiin viranhaltijoihin. Työnantajan selvityksessä on lueteltu arvioinnin kohteena olleet työntekijät nimeltä ja ammattikunnittain sekä todettu, että kyseisille työntekijöille ei ole määritelty säännöllistä työaikaa, jota heidän tulisi noudattaa, eikä heille ole etukäteen laadittu työvuoroluetteloja. Työnantajan selvityksen mukaan työntekijöiden työajan käyttöä ei valvota, ja työntekijä voi tosiasiallisesti vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Työnantaja on katsonut, että hengellisen työn viranhaltijat ovat työajattomia työnsä luonteen vuoksi eivätkä heillä satunnaisesti esiintyvät tai työmäärän kokonaisuuteen verrattuna vähäiset aikasidonnaiset työtehtävät poista heidän työaika-autonomiaansa. Rippikoulujen osalta on todettu, että

rippikouluissa työskentelevät suunnittelevat tiimensä kanssa itse rippikoulujen ajankohdan ja yhdellä viranhaltijalla on rippikouluja yksi tai kaksi vuodessa. Vaikka esimerkiksi vauva- ja perhekerhojen ajankohdat on ilmoitettu seurakunnan internetsivuilla, ei niiden osalta ole kysymys siitä, että työnantajan määräyksellä työtehtävät olisi sijoitettu tiettyyn ajankohtaan, vaan ryhmien toteuttajat päättävät itse aikataulut tiimensä kanssa.

1. Uskonnollisia toimituksia suorittavat työntekijät

Työnantajan esittämästä selvityksestä ilmenee, että Tuomiokirkkoseurakunnan 11 seurakuntapapin ja viiden kanttorin osalta arvioinnissa on päädytty siihen, että kysymys on ensinnäkin työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisesta työstä, eli kyseiset työntekijät suorittavat uskonnollisia toimituksia. Työnantajan selvityksen mukaan pappien työtehtäviin kuuluvat muun ohella kirkolliset toimitukset ja sielunhoito. Kanttorien eli kirkkomuusikoiden työtehtäviin kuuluvat kirkollisten toimitusten ja tilaisuuksien musiikki. Papit ottavat vapaasti ja itsenäisesti yhteyttä kirkollisten toimitusten kohteena oleviin henkilöihin tai sielunhoidollisiin asiakkaisiin ja sopivat heidän kanssaan tapaamiset sopivina ajankohtina. Työnantaja ei etukäteen määrittele papeille läsnäolovelvollisuutta eri työpisteissä tai vastaanottojen, tapaamisten ja muiden työtehtävien ajankohtia tai työn tekemisen tapoja. Kanttorit toimivat koko seurakunnan alueella ja ovat itsenäisesti yhteydessä seurakuntalaisiin kirkollisten toimitusten ja tilaisuuksien musiikkitarpeesta. Harjoitusajat ja muut valmistelut he voivat päättää vapaasti ja itsenäisesti. Kirkkolaki määrää jumalanpalveluksista, mutta niihin valmistautumisen ja suunnittelun ajankohdat papit ja kanttorit voivat päättää itsenäisesti.

Asiassa saadun selvityksen perusteella Tuomiokirkkoseurakunnan papeilla ja kanttoreilla on mahdollisuus vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun sekä sen suunnitteluun ilman työnantajansa erillistä hyväksyntää. Työnantaja ei ole määritellyt papeille ja kanttoreille säännöllistä työaikaa eikä etukäteen laadittua työvuoroluetteloa eikä se valvo pappien ja kanttorien työajan käyttöä. Papit ja kanttorit voivat siten itse henkilökohtaisesti tai työntekijöiden kesken yhdessä sopien päättää työajastaan ja sen sijoittelusta eikä heidän työaikansa pituutta ennalta valvota. Papeilla ja kanttoreilla voidaan tämän perusteella katsoa olevan työaikalain 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu työaika-autonomia. Asiaa ei ole arvioitava toisin sen vuoksi, että pappien ja kanttorien työajan käyttöä rajaavat kirkkolain säännökset jumalanpalvelusten ajankohdista tai työn kokonaisuuteen nähden vähäiset paikkaan ja aikaan sidotut työtehtävät. Asiassa on vielä arvioitava, täyttyvätkö työaikalain 2 §:n 1 momentin muut soveltamisedellytykset. Papit ja kanttorit suorittavat uskonnollisia toimituksia, joten kysymys on työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan tarkoittamasta työstä. Näin ollen Tuomiokirkkoseurakunnan pappien ja kanttorien työhön ei sovelleta työaikalakia eikä työnantajaa ole voitu määrätä pitämään työaikaajanpitoa.

2. Työ, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä

Tuomiokirkkoseurakunnan selvityksen mukaan Tuomiokirkkoseurakunnan diakoniatyöntekijät, nuorisotyöntekijät sekä lapsi- ja perhetyöntekijät eivät suorita uskonnollisia toimituksia ja kyse on työnantajan käsityksen mukaan työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetusta työstä, jota tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Diakoniatyöntekijöillä on omat asiakasalueet, mutta työntekijät voivat vapaasti ja itsenäisesti suunnitella ja aikatauluttaa työnsä näiden alueiden puitteissa. Työaika määräytyy suurelta osin diakoniatyöntekijän suoraan asiakkaan kanssa sopimien aikataulujen perusteella. Tuomiokirkkoseurakunnalla on yksi päivystyspuhelinnumero ja päivystysvuoro on yhdellä hengellisen työn viranhaltijalla kerrallaan, päivystyksen koskiessa myös muita kuin diakoniatyöntekijöitä. Diakoniatyöntekijöiden on ilmoitettu olevan paikan päällä tavattavissa ilmoitetun puolen tunnin ajan viikossa ja se vastaa työnantajan selvityksen mukaan 1,25 %:n määrää työajallisen viikoittaisesta 40 tunnin työajasta. Diakoniatyöntekijät sopivat päivystysaikana paikallaolosta keskenään, kaikki eivät ole yhtä aikaa paikalla.

Nuorisotyöntekijöillä on mahdollisuus itse suunnitella työn tarkat toimintatavat ja -ajat. Heidän työnsä on luonteeltaan itsenäistä ja liikkuvaa ja se painottuu paljolti iltoihin ja viikonloppuihin. Tapaamisiin ja valmisteluihin käytetyn ajan voivat nuorisotyöntekijät vapaasti ja itsenäisesti päättää ja sopia. Lapsi- ja perhetyöntekijöille ei ole määritetty säännöllistä työaikaa lukuun ottamatta yhtä perhetyöntekijää. He voivat itsenäisesti laatia työaikataulunsa, olla yhteydessä perheisiin ja kouluihin sekä suunnitella ja toteuttaa työnsä oman aikataulunsa mukaan.

Asiassa saadun selvityksen perusteella diakoniatyöntekijät, nuorisotyöntekijät sekä lapsi- ja perhetyöntekijät voivat itse päättää työajastaan lukuun ottamatta yhtä perhetyöntekijää, jolle on määritetty säännöllinen työaika. Heidän työaikaansa ei ennalta määritellä eikä heidän työajan käyttöään valvota. Heillä on mahdollisuus itsenäisesti vaikuttaa työnsä suunnitteluun ja aikatauluihin. Edellä mainitut viranhaltijat yhtä työajallista perhetyöntekijää lukuun ottamatta voivat siten itse päättää työajastaan ja sen sijoittelusta eikä heidän työaikansa pituutta ennalta valvota. Heillä voidaan tämän perusteella katsoa olevan työaikalain 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu työaika-autonomia. Asiaa ei ole arvioitava toisin työn kokonaisuuteen nähden vähäisenä pidettävän läsnäolo- ja päivystysvelvollisuuden vuoksi. Asiassa on vielä arvioitava, täyttyvätkö työaikalain 2 §:n 1 momentin muut soveltamisedellytykset. Asiassa saadun selvityksen perusteella diakoniatyöntekijöiden, nuorisotyöntekijöiden ja lapsi- ja perhetyöntekijöiden työ on luonteeltaan itsenäistä ja työaika määräytyy suurelta osin viranhaltijan suoraan asiakkaan kanssa sopimien aikataulujen perusteella. Diakoniatyöntekijöiden ja nuorisotyöntekijöiden työ on luonteeltaan myös liikkuvaa. Ottaen huomioon työn itsenäisyydestä ja liikkuvuudesta saatu selvitys edellä mainittujen viranhaltijoiden voidaan katsoa suorittavan työtään siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä ja siten kysymyksessä olevan työaikalain 2 §:n

1 momentin 4 kohdan tarkoittama työ. Näin ollen Tuomiokirkkoseurakunnan viiden diakoniatyöntekijän, kolmen nuorisotyöntekijän sekä kahden lapsi- ja perhetyöntekijän työhön ei sovelleta työaikalakia eikä työnantajaa ole työaikalain soveltamisen ulkopuolelle jäävien viranhaltijoiden osalta voitu määrätä pitämään työaikakirjanpitoa.

Oikeudenkäyntikulut

Oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 95 § 1 momentin mukaan oikeudenkäynnin osapuoli on velvollinen korvaamaan toisen osapuolen oikeudenkäyntikulut kokonaan tai osaksi, jos erityisesti asiassa annettu ratkaisu huomioon ottaen on kohtuutonta, että tämä joutuu itse vastaamaan oikeudenkäyntikuluistaan. Saman pykälän 2 momentin mukaan korvausvelvollisuuden kohtuullisuutta arvioitaessa voidaan lisäksi ottaa huomioon asian oikeudellinen epäselvyys, osapuolten toiminta ja asian merkitys asianosaiselle.

Hallinto-oikeuden ratkaisun lopputulos huomioon ottaen olisi kohtuutonta, että Tuomiokirkkoseurakunta joutuisi itse vastaamaan oikeudenkäyntikuluistaan. Tuomiokirkkoseurakunnan oikeudenkäyntikuluvaatimus 10 400 euroa muodostuu Tuomiokirkkoseurakunnan asiamiehen suorittamista, vaatimuksessa eritellyistä toimenpiteistä yhteensä 5 400 euroa ja muiden Kirkon työmarkkinalaitoksen juristien suorittamasta määrältään 5 000 euron työpanoksesta. Nyt ratkaistavana olevaan valitusasiaan välittömästi liittyvinä ja asian hoitamisen edellyttäminä toimenpiteinä voidaan pitää vain Tuomiokirkkoseurakunnan asiamiehen suorittamia toimenpiteitä ja vaatimus on enemmälti hylättävä. Tämän vuoksi työsuojeluviranomainen on oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 95 §:n ja 100 §:n nojalla velvoitettava korvaamaan Tuomiokirkkoseurakunnan oikeudenkäyntikulut 5 400 euroa viivästyskorkoineen.

Sovelletut oikeusohjeet

Perusteluissa mainitut sekä
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 3 §, 4 §, 13 § ja 15 § 2 mom

Muutoksenhaku

Tähän päätökseen saa hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

Valitusosoitus on liitteenä (hallintovalitus, valituslupa).

Hallinto-oikeuden kokoonpano

Esittelijä Laura Hämäläinen

Asian ovat ratkaisseet hallinto-oikeuden jäsenet Tuomas Salo, Elina Tanskanen ja Eriikka Kaipainen.

Tämä päätös on sähköisesti varmennettu hallinto-oikeuden asianhallintajärjestelmässä.

Jakelu ja oikeudenkäyntimaksu

Päätös	Helsingin tuomiokirkkoseurakunta, Asiamies: Kirkon työmarkkinalaitos/Anna Kaarina Piepponen, sähköpostitse
Jäljennös	Lupa- ja valvontavirasto / työsuojeluosasto, sähköpostitse
Oikeudenkäyntimaksu	maksutta

Hämeenlinnan hallinto-oikeuden yhteystiedot

Postiosoite: Raatihuoneenkatu 1, 13100 HÄMEENLINNA
 Käyntiosoite: Arvi Kariston katu 5, 13100 HÄMEENLINNA
 Puhelinnumero: 029 56 42210
 Faksi: 029 56 42269
 Sähköposti: hameenlinna.hao@oikeus.fi
 Sähköinen asiointipalvelu: <https://asiointi.oikeus.fi/hallintotuomioistuimet/#/>

Puhelujen hintatiedot: 029 56 –alkuisiin numeroihin soittaessa puheluista peritään vain soittajan oman operaattorin sopimuksen mukainen paikallisverkko- tai matkapuhelinmaksu.

Henkilötietojen käsittelyyn ja tietosuojaan liittyvät tiedot ovat saatavilla <https://tuomioistuimet.fi/hallintooikeudet/hameenlinnanhallinto-oikeus/fi/>

Liite hallinto-oikeuden päätökseen

VALITUSOSOITUS

Hallinto-oikeuden päätökseen saa hakea muutosta valittamalla **korkeimpaan hallinto-oikeuteen** kirjallisella valituksella, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valituslupan.

Valituslupan myöntämisen perusteet

Oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 111 §:n 1 momentin mukaan valituslupa on myönnettävä, jos:

- 1) lain soveltamisen kannalta muissa samanlaisissa tapauksissa tai oikeuskäytännön yhtenäisyyden vuoksi on tärkeätä saattaa asia korkeimman hallinto-oikeuden ratkaistavaksi;
- 2) asian saattamiseen korkeimman hallinto-oikeuden ratkaistavaksi on erityistä aihetta asiassa tapahtuneen ilmeisen virheen vuoksi; tai
- 3) valituslupan myöntämiseen on muu painava syy.

Valituslupa voidaan myöntää myös siten, että se koskee vain osaa muutoksenhaun kohteena olevasta hallinto-oikeuden päätöksestä.

Valitusaika

Valitus on tehtävä **30 päivän kuluessa** hallinto-oikeuden päätöksen tiedoksisaantipäivästä, sitä päivää lukuun ottamatta.

Vastaanottajan katsotaan saaneen tiedon kirjeitse tavallisena tiedoksiantona lähetetystä päätöksestä seitsemäntenä päivänä päätöksen lähettämisestä, jollei vastaanottaja näytä tiedoksisaannin tapahtuneen tätä myöhemmin. Viranomaisen tietoon asiakirjan katsotaan kuitenkin tulleen kirjeen saapumispäivänä. Päätös on lähetetty päätöksen antopäivänä, joka ilmenee päätöksen ensimmäiseltä sivulta.

Käytettäessä todisteellista tiedoksiantotapaa vastaanottajan katsotaan saaneen päätöksestä tiedon sinä päivänä, jona päätös on vastaanotettu. Tiedoksisaantipäivän osoittaa vastaanottotodistus, saantitodistus tai tiedoksiantotodistus. Sijaistiedoksiannossa tiedoksisaannin katsotaan tapahtuneen kolmantena päivänä sijaistiedoksiantoa koskevan tiedoksiantotodistuksen osoittamasta päivästä.

Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantotapaa vastaanottajan katsotaan saaneen tiedon päätöksestä kolmantena päivänä viestin lähettämisestä (sähköpostitse tai sähköisen asiointipalvelun kautta), jollei muuta näytetä. Päätös on lähetetty päätöksen antopäivänä, joka ilmenee päätöksen ensimmäiseltä sivulta. Sähköisen asiointipalvelun kautta todisteellisesti tiedoksi saadun päätöksen tiedoksisaantipäivä on päätöksen noutamispäivä asiointipalvelusta.

Valituksen sisältö

Valituksessa, johon on sisällytettävä valituslupahakemus, on ilmoitettava

- valittajan nimi ja yhteystiedot mukaan lukien se postiosoite ja mahdollinen muu osoite, johon oikeudenkäyntiin liittyvät asiakirjat voidaan lähettää (prosessiosoite); jos valittajan puhevaltaa käyttää hänen laillinen edustajansa tai asiamiehensä, on valituksessa mainittava myös tämän yhteystiedot
- päätös, johon haetaan muutosta (valituksen kohteena oleva päätös)
- peruste, jolla valituslupaa pyydetään, sekä syyt, joiden vuoksi valituslupan myöntämiseen on mainittu peruste
- miltä kohdin päätökseen haetaan muutosta ja mitä muutoksia siihen vaaditaan tehtäväksi (vaatimukset)
- vaatimusten perustelut
- mihin valitusoikeus perustuu, jos valituksen kohteena oleva päätös ei kohdistu valittajaan.

Yhteystietojen muutoksesta on valituksen vireillä ollessa ilmoitettava viipymättä korkeimmalle hallinto-oikeudelle. Jos usea tekee valituksen yhdessä, voidaan joku heistä ilmoittaa yhdyshenkilöksi.

Valituksen liitteet

Valitukseen on liitettävä

- hallinto-oikeuden päätös valitusosoituksineen
- selvitys siitä, milloin valittaja on saanut päätöksen tiedoksi, tai muu selvitys valitusajan alkamisen ajankohdasta
- asiakirjat, joihin valittaja vetoaa vaatimuksensa tueksi, jollei niitä ole jo aikaisemmin toimitettu viranomaiselle.

Asiamiehen, joka ei ole toiminut asiamiehenä asian aikaisemmassa käsittelyvaiheessa, ja joka ei ole asianajaja, julkinen oikeusavustaja tai luvan saanut oikeudenkäyntiavustaja, on liitettävä valitukseen valtakirja.

Valituksen toimittaminen

Valitus on toimitettava valitusajassa korkeimmalle hallinto-oikeudelle. Valituksen tulee olla perillä valitusajan viimeisenä päivänä ennen viraston aukioloajan päättymistä. Tämä koskee myös tilanteita, joissa valitus toimitetaan sähköisen asiointipalvelun kautta tai sähköpostitse. Asiointipalvelun kautta tai sähköpostitse toimitettua valitusta ei tarvitse toimittaa paperimuodossa. Asiakirjojen lähettäminen postitse tai sähköisesti tapahtuu lähettäjän omalla vastuulla.

Korkeimman hallinto-oikeuden yhteystiedot ja aukioloaika:

Postiosoite:	Korkein hallinto-oikeus PL 180, 00131 Helsinki
Sähköposti:	korkein.hallinto-oikeus@oikeus.fi
Käyntiosoite:	Fabianinkatu 15, 00130 Helsinki
Puhelin:	029 56 40200
Faksi:	029 56 40382
Hallinto- ja erityistuomioistuinten sähköinen asiointipalvelu:	https://asiointi.oikeus.fi/hallintotuomioistuimet/#/
Aukioloaika:	arkipäivisin klo 8.00 – 16.15

Korkeimman hallinto-oikeuden päätöksestä perittävä oikeudenkäyntimaksu

Muutoksenhakuasian ja valituslupa-asian käsittelystä korkeimmassa hallinto-oikeudessa peritään 610 euron suuruinen oikeudenkäyntimaksu.

Oikeudenkäyntimaksua ei korkeimmassa hallinto-oikeudessa peritä tuomioistuinmaksulain 5 §:ssä tarkoitetuista maksuttomista suoritteista tai mikäli maksun perimättä jättämiseen on lain 4 §:ssä tarkoitettu peruste.

Oikeudenkäyntimaksua ei myöskään peritä jos korkein hallinto-oikeus muuttaa valituksenalaista päätöstä muutoksenhakijan eduksi. Maksu peritään kuitenkin riippumatta lopputuloksesta veroasiassa annettua ennakkoratkaisua koskevassa muutoksenhakuasiassa.

Oikeudenkäyntimaksua ei peritä oikeusapulain nojalla käsittelymaksuista vapautetuilta eikä muualla laissa viranomaisen toimenpiteistä suoritettavista maksuista vapautetuilta. Jos maksun periminen olisi ilmeisen kohtuutonta, viranomainen tai maksun määräävä virkamies voi yksittäistapauksessa määrätä, ettei maksua peritä.

Tuomioistuinmaksulaki (1455/2015)