

29.11.2024

Dnro 73/03.04.02.02.00/2023

Asia	Työaika
Kantaja	Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
Vastajat	Kirkon työmarkkinalaitos Porin evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä

KÄSITTELY TYÖTUOMIOISTUIMESSA

Suullinen valmistelu	3.6.2024
Jatkettu valmistelu	19.8.2024
Pääkäsittely	30.9.2024 ja 3.10.2024

VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN MÄÄRÄYKSET

Kirkon työmarkkinalaitoksen, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Kirkon alan unioni ry:n ja Kirkon alat ry:n välillä 1.3.2020 - 28.2.2022 voimassa ollut Kirkon virka- ja työehtosopimus (KirVESTES) on sisältänyt muun ohessa seuraavat määräykset:

Luku 6A TYÖAJATTOMAT

Luku 6a 1 TYÖAJATTOMAT HENGELLISEN TYÖN VIRANHALTIJAT/ TYÖNTEKIJÄT

140 § Työajattomat hengellisen työn viranhaltijat/työntekijät, määritelmä

Työajattomilla hengellisen työn viranhaltijoilla/työntekijöillä tarkoitetaan tässä sopimuksessa

1) uskonnollisia toimituksia suorittavia viranhaltijoita/työntekijöitä;

2) sellaisia hengellisen työn viranhaltijoita/työntekijöitä, joiden työtä tehdään siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Viranhaltijan/työntekijän työssä tulee myös toteutua laissa tarkoitettu työaika-autonomia. Työaika-autonomian toteutuminen edellyttää, että työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja viranhaltija/työntekijä siten voi itse päättää työajastaan.

Soveltamisohje: Kohdassa 1 tarkoitettuja viranhaltijoita/työntekijöitä ovat ne papit ja kanttorit, joiden tehtäviin kuuluu uskonnollisten toimitusten suorittaminen.

Kohdassa 2 tarkoitettuja viranhaltijoita/työntekijöitä ovat yleensä sellaiset julistus-, kasvatust-, opetus-, lähetys- tai diakoniatyötä tekevät, joiden työajan käyttöä ei valvota ja jotka siten voivat itse päättää työajastaan.

Edellytyksenä työajattomuudelle on lisäksi työaika-autonomia eli että työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan. Kirkon pääsopijaosapuolet ovat antaneet yhteisen ohjeen työaika-autonomian soveltamisesta kirkossa (ks. KiT:n yleiskirje A3/2020). Mikäli työaika-autonomia ei toteudu viranhaltijan/työntekijän työssä, häneen sovelletaan luvun 6B työaika koskevia määräyksiä.

Seurakunnissa on myös työajallisia hengellisen työn tekijöitä. Näitä ovat esimerkiksi kaikki lastenohjaajat sekä sellaiset lähetysseurakunnat, joille on laadittu työvuoroluettelo ja joiden työaika seurataan. Heihin sovelletaan luvun 6B työaika määräyksiä.

141 § Työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän työajattomuus

1 mom. Työajattomuus

Työajattomaan hengellisen työn viranhaltijaan/työntekijään ei sovelleta työaika.

Soveltamisohje: Työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän työaika ei määritellä tunteina tai minuutteina. Heille on määritetty vapaapäivät 142 §:n mukaisesti. Heille voidaan myös sopia paikallisella virka- ja työehtosopimuksella liitteen 19 mukainen moduulityöaikajärjestelmä.

142 § Työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän vapaa-aika

1 mom. Viikoittainen vapaa-aika

Työajattomalle hengellisen työn viranhaltijalle/työntekijälle annetaan kaksi vapaapäivää kalenteriviikossa, jollei 2 tai 3 momentista muuta johdu.

Luku 6B TYÖAJAN PIIRISSÄ OLEVAT

Luku 6B 1 YLEISTYÖAJASSA JA TOIMISTOTYÖAJASSA SOVELLETAVAT YHTEISET MÄÄRÄYKSET

Luku 6B 1.4. HÄLYTYSLUONTEINEN TYÖ JA VARALLAOLO

160 § Varallaolo

1 mom. Varallaolon määritelmä

Varallaololla tarkoitetaan sitä, että viranhaltijan/työntekijän on oltava asunnossaan tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaolon pituus ja varallaolon toistuvuus ei saa haitata kohtuuttomasti viranhaltijan/työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Viranhaltijalla varallaolovelvollisuus perustuu sopimukseen tai määräykseen ja työntekijällä sopimukseen.

Soveltamisohje: Asuntovarallaolossa viranhaltijan/työntekijän on oltava tietynä aikana varalla asunnossaan. Muussa varallaolossa eli vapaamuotoisessa varallaolossa ei ole merkitystä sillä missä viranhaltijan/työntekijä oleskelee, kunhan hän voi kutsun saatuaan ryhtyä työhön. Vapaamuotoisessa varallaolossa viranhaltijan/työntekijän tulee olla kutsuttavissa työhön joko puhelimitse tai jollakin muulla pikaisesti tiedoksi saatettavalla tavalla.

Varallaoloon ei sisälly työntekoa. Jos viranhaltija/työntekijä kutsutaan varallaolosta työhön, työntekoon käytetty aika luetaan työajaksi ja siltä ei makseta jäljempänä määriteltyä varallaolokorvausta. Varallaolossa työpaikalle ja takaisin matkustamiseen kuluva aika ei lueta työajaksi.

Varallaolosta tulee antaa sellaiset kirjalliset ohjeet, että viranhaltija/työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet, esimerkiksi missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava. Viranhaltijan velvollisuudesta olla varalla on säädetty työaikalain 4 § 3 momentissa (varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä). (Viittausmääräys).

Tämän pykälän mukaista varallaoloa ei sovelleta työajattomiin hengellisen työn työntekijöihin/viranhaltijoihin.

2 mom. Varallaolosta ilmoittaminen

Varallaolosta on ilmoitettava viranhaltijalle/työntekijälle vähintään kolme vuorokautta aikaisemmin, paitsi ennalta-arvaamattomissa kiireellisissä tapauksissa. Varallaolo viikkolevon (154 § 1 mom.) aikana edellyttää viranhaltijan/työntekijän suostumusta.

3 mom. Varallaolokorvauksen maksamisen edellytykset

Varallaolokorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että viranhaltija/työntekijä on ollut varalla työnantajan määrääjäksi antaman kirjallisen määräyksen tai laaditun työvuoroluettelon nojalla.

4 mom. Varallaolokorvaus

1) Asuntovarallaolo

Viranhaltijalle/työntekijälle annetaan asuntovarallaolosta kutakin tällaista varallaolotuntia kohti puoli tuntia vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana. Jos vapaa-aikaa ei ole mahdollista antaa, maksetaan sen sijasta puolen tunnin korotetun palkan korotettua varallaoloon käytetyltä tunnilta.

2) Vapaamuotoinen varallaolo

Viranhaltijalle/työntekijälle annetaan varallaolon sidonnaisuuden laadusta riippuen kutakin vapaamuotoista varallaolotuntia kohti korvauksena 15–35 % vapaa-aikaa varallaoloon käytetystä ajasta. Korvausta määriteltäessä otetaan huomioon varallaolon aiheuttamat rajoitukset viranhaltijalle/työntekijälle.

Jos vapaa-aikaa ei ole mahdollista antaa, maksetaan sen sijasta vastaava rahakorvaus korotettamattoman tuntipalkan mukaan laskettuna.

Soveltamisohje: Korvauksen suuruus on määriteltävä etukäteen. Varallaolon rajoituksia voivat olla esimerkiksi liikkumisalueen laajuus ja työpaikalle saapumisen enimmäisaika.

Jos kysymyksessä on 44 §:n mukainen tavoitettavuus, maksetaan viranhaltijalle/työntekijälle mobiilitavoitettavuuskorvausta tai tavoitettavuus voidaan ottaa huomioon henkilön tehtäväkohtaisessa peruspalkassa.

Luku 6B 1.5. TYÖAIKAKORVAUSTEN SUORITTAMINEN

166 § Työaikakorvausten suorittamisajankohta

2 mom. Tehtävät, joiden vaativuus on vähintään vaativuusryhmän 601 mukainen

Viranhaltijalle/työntekijälle, jonka tehtävän vaativuus on vähintään vaativuusryhmän 601 mukainen, annetaan työaikakorvaus kuuden kuukauden kuluessa työn tekemisestä.

Luku 6B 1.6. TYÖAIKAMUODOT JA SÄÄNNÖLLISET TYÖAJAT

168 § Työaikamuodot ja niiden työaika

1 mom. Työaikamuodot

Tämän sopimuksen mukaiset työaikamuodot ovat

- 1) yleistyöaika ja
- 2) toimistotyöaika

Yleistyoaika tulee suunnitella ja järjestää tehtäväksi yhden, kahden, kolmen tai neljän viikon jaksossa siten kuin 181 §:ssä on määrätty.

Soveltamisohje: Jokaisen työajan piirissä olevan viranhaltijan/työntekijän osalta on viranhoitomääräyksessä/työsopimuksessa vahvistettava, sovelletaanko hänen työssään toimisto- vai yleistyöaika. Jos sovellettava työaika-muoto on yleistyöaika, on lisäksi vahvistettava viranhaltijan/työntekijän työhön sovellettavan työaikajakson pituus.

2 mom. Työaikamuotojen työaika

1) Säännöllinen täysi työaika yleistyöajassa on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa siten kuin 180–188 §:ssä on tarkemmin määrätty.

2) Säännöllinen täysi työaika toimistotyöajassa on keskimäärin 36 tuntia 15 minuuttia viikossa siten kuin 190–196 §:ssä on tarkemmin määrätty.

Luku 6B 2 TYÖAIKAMUOTOJEN YKSITYISKOHTAISET MÄÄRÄYKSET

Luku 6B 2.1. YLEISTYÖAIKA

180 § Yleistyoajan soveltaminen

Yleistyoaika sovelletaan työajan piirissä olevaan viranhaltijaan/työntekijään, johon ei sovelleta toimistotyöaika.

Luku 6B 2.2. TOIMISTOTYÖAIKA

190 § Toimistotyöajan soveltaminen

Toimistotyöaika sovelletaan pääasiallisesti hallinto- ja toimistotyössä työskenteleviin viranhaltijoihin/työntekijöihin.

=====

ASIAN TAUSTA JA ERIMIELISYYS

Raija Kiviniitty on työskennellyt Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän palveluksessa sairaalapastorina. Hänen työhönsä ovat kuuluneet sairaalasielunhoidon tehtävät pääasiassa Satasairaalassa. Sopijapuolten välille on syntynyt erimielisyys työaikalain säännösten soveltamisesta Kiviniityn virkasuhteeseen 1.4.2020 alkaen sekä niiden perusteella syntyneiden työaikakorvausten maksamisesta Kiviniitylle.

Kiviniitty on jäänyt vuosilomalle 1.1.2021 ja sen jälkeen eläkkeelle 1.4.2021 lukien, minkä vuoksi kannevaatimus varallaolokorvauksesta rajautuu ajanjaksolle 1.4.-31.12.2020.

Kiviniityn tuntipalkan määrä ja sen laskemistapa ovat riidattomia.

KANNE

Kannevaatimukset

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry on vaatinut, että työtuo-
mioistuin

1. vahvistaa, että Raija Kiviniityn virkasuhteeseen Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän sairaalapastorina olisi 1.4.2020 alkaen tullut soveltaa työ-
aikasääntelyä siten kuin työaikalaki (872/2019) edellyttää;

2. vahvistaa, että Raija Kiviniityn virkasuhteeseen sovellettava työaikamuoto
on Kirkon virka- ja työehtosopimuksen 168 §:n mukainen yleistyöaika;

3. vahvistaa, että Raija Kiviniitylle kuuluu työajan soveltamisen johdosta va-
rallaolokorvausta yhteensä 3.472,36 euroa seuraavasti sekä velvoittaa Porin
evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän maksamaan sanotun korvauksen
Raija Kiviniitylle:

- ajalta 1.4.2020 - 31.7.2020 yhteenlaskien 252 tunnilta 6,79 €/h (3.688,37
€/163*30 %), yhteensä 1.711,08 euroa sekä

- ajalta 1.8.2020 - 31.12.2020 yhteenlaskien 256 tunnilta 6,88 €/h (3.736,48
€/163*30 %), yhteensä 1.761,28 euroa.

Mainituille summille vaaditaan korkolain 4 §:n 1 momentin mukaista viiväs-
tyskorkoa KirVESTES 166 §:n 2 momenttiin viitaten 1.7.2021 alkaen.

4. tuomitsee Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän hyvityssakkoon
virkaehtosopimuksen tietien rikkomisesta sekä Kirkon työmarkkinalaitoksen
hyvityssakkoon valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä;

5. velvoittaa Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän ja Kirkon työ-
markkinalaitoksen yhteisvastuullisesti korvaamaan Julkisalan koulutettujen
neuvottelujärjestö JUKO ry:n oikeudenkäyntikulut 36.395 eurolla korkolain 4
§:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen tuomion antamisesta lukien.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry on lisäksi vaatinut, että
vastaajien esittämä oikeudenkäyntikuluvaatimus hylätään.

Kanteen perusteet

Asian tausta

Porin evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä ei ole soveltanut Kiviniityn virkasuhteeseen työaikalakia, vaan häntä on pidetty työajattomana hengellisen työn viranhaltijana, joka on työaikasääntelyn ulkopuolella. Työnantaja on kuitenkin määrittänyt työaika muun muassa työaikasuunnitelmalla niin, että Kiviniity ei ole voinut päättää työajastaan itse siten kuin työaikalain soveltamisesta poikkeaminen edellyttäisi. Työnantaja ei ole seurannut Kiviniityn työaika pitämällä työaikakirjanpitoa siten kuin työaikalaki edellyttäisi eikä myöskään osoittanut, miksi työajan seuraaminen ei Kiviniityn virkasuhteen osalta olisi ollut mahdollista.

Työaikalain soveltaminen

Työaikalaki (872/2019) tuli voimaan 1.1.2020. Lakia alettiin siirtymäsäännöksen perusteella noudattaa Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa 1.4.2020 lukien.

Kirkollisten virkojen osalta mahdollisuus poiketa uuden työaikalain (872/2019) soveltamisesta on olennaisesti suppeampi kuin niiden osalta oli ollut mahdollisuus poiketa vanhan työaikalain (605/1996) soveltamisalasta. Työaikalain (872/2019) myötä poistui työaikalain (605/1996) 2 §:n 3 momentin mukainen mahdollisuus säätää asetuksella viranhaltijoiden jäämisestä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetus (33/1998), jonka 1 §:n mukaan työaikalakia ei sovellettu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- tai diakoniatyötä välittömästi tekevien viranhaltijoiden työssä, kumoutui lakiuudistuksen yhteydessä. Tätä asetusta sovellettiin työaikalain (605/1996) aikana sairaalapappien työhön. Kirkon työaika-asetuksen säätämisen aikaan vallitseva tulkinta oli ollut, että työaikalain (605/1996) 2 §:n 1 momentin 2 kohtaa eikä 3 kohtaa voitu soveltaa sairaalapastoreihin. Kirkon työaika-asetuksen kumoutuminen johti siihen, että työaikalakia olisi tullut soveltaa Kiviniityn virkasuhteeseen 1.4.2020 alkaen.

Työaikalaille on pantu täytäntöön Euroopan unionin työaikadirektiivin sääntely, joten työaikalain soveltamisalaa on tulkittava yhdenmukaisesti suhteessa direktiivin soveltamisalaan ja siten Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntöön. Euroopan komissio on vuonna 2017 antanut Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännön pohjalta työaikadirektiiviä koskevan tulkitsevan tiedonannon (2017/C 165/01), jonka mukaan direktiivin suomaa poikkeamismahdollisuuksia on tulkittava suppeasti. Työaikadirektiivin sääntelystä poikkeaminen työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan mukaisesti on mahdollista vain, kun työntekijän työaika ei lainkaan määritetä ennalta eikä lainkaan seurata ja kun työntekijä pystyy päättämään työaikansa pituuden ja sijoittelun kokonaan itse. Lisäksi huomioon on otettava Euroopan unionin perusoikeuskirjan oikeudenmukaisia ja kohtuullisia työoloja ja työehtoja koskeva 31 artikla.

Työaika-autonomia Kiviniityn virkasuhteessa

Työaikalain 2 §:n mukaan lakia ei sovelleta työntekijään, jonka työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan (niin sanottu työaika-autonomia). Lisäksi työaikalain soveltamisen ulkopuolelle jääminen edellyttää, että tehtävä työ sijoittuu lain 2 §:n 1 momentissa olevan kuusikohtaisen luettelon alaan. Työaikalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 158/2018 vp s. 69) mukaan soveltamisalasta poikkeamista koskevaa säännöstä tulee tulkita suppeasti.

Kiviniityllä ei ollut työaika-autonomiamia eikä hänen työhönsä soveltunut mikään työaikalain 2 §:n 1 momentin 1–6 kohdissa ilmaistuja työtä kuvaavista edellytyksistä, joihin kuulumista edellytetään työaikain soveltamisen ulkopuolelle jäämiseltä.

Kiviniityn virkasuhteessa vuosittaisten ja viikoittaisten työ- ja vapaapäivien määrä on määrätty KirVESTES:ssä (erityisesti 94 § ja 142 §). Kiviniityllä on ollut keskimäärin kaksi vapaapäivää viikoittain, minkä lisäksi vuosittaisten työpäivien määrää ovat määrittäneet vuosilomaa koskevat määräykset. Hän ei siis ole voinut itse päättää sitä, kuinka monena päivänä vuodessa tai viikossa hän työskentelee.

Seurakuntayhtymä on työnantajana vahvistanut työ- ja vapaapäiviä koskevan työaikasuunnitelman. Työaikasuunnitelma on asiallisesti vastannut työaikalain 30 §:ssä tarkoitettua työvuoroluetteloa. Työaikasuunnitelmassa on todettu, että viranhaltijalta edellytetään tavoitettavissa oloa työpäivinä kello 8–16. Työ on järjestetty niin, että ”sairaalapappi on aina tavoitettavissa”. Työnantaja on vahvistanut työaikasuunnitelman 15 päivää ennen noin neljän kuukauden pituisen suunnitelmakauden alkua. Suunnitelmaa on voinut muuttaa vain yhdessä sopien ja niin, että työnantaja vahvistaa muutoksen.

Työnantaja on edellyttänyt, että Kiviniity on tavoitettavissa ja läsnä virkapaikalla Satasairaalassa työpäivinä kello 8–16. Tavoitettavuus ei ole ollut vain tavoitettavissa oloa puhelimitse vaan olennaisesti läsnäoloa sairaalayhteisössä. Tarkoituksenmukainen työ potilaan parhaaksi toteutuu olemalla läsnä sairaalassa. Puhelintavoitettavuudesta on seurannut työtehtävä joko omassa tai toisessa sairaalassa.

Lisäksi työnantaja on edellyttänyt työvuoroluettelon mukaista varallaoloa työaikasuunnitelmassa määrättyinä ajankohtina. Varallaolo on sijoitettu ilta-aikaan maanantaista perjantaihin kello 16–22 sekä viikonloppuun lauantaista sunnuntaihin kello 8–22. Varallaolo on edellyttänyt puhelimen päivystämistä sekä työtehtäviin siirtymistä hälytyksen niin vaatiessa. Työnantaja on päättänyt varallaolovuoroista työaikasuunnitelman vahvistamisen yhteydessä.

KirVESTES:n vapaa-aikasäännökset ja työaikasuunnitelma ovat johtaneet siihen, että Kiviniityn työaika on määritetty ennalta olennaisessa määrin. Hän ei ole itse voinut vaikuttaa työaikansa sijoitteluun eikä päättää viikoittaisten tai vuosittaisten työpäiviensä määrää. Työn luonne ja työaikasuunnitelma ovat ohjanneet päivittäistä ajankäyttöä siten, ettei Kiviniity ole voinut täysin vapaasti päättää työskentely- ja lepoaikoja työpäiviensä sisällä.

Uskonnolliset toimitukset Kiviniityn virkasuhteessa

Kiviniityn työ sairaalapastorina on ollut pääasiallisesti muuta kuin uskonnollisten toimitusten suorittamista, eikä se siten ole ollut työaikalain soveltamisen ulkopuolella työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan perusteella.

Työneuvosto on lausunnossaan 1480-20 ottanut kantaa työaikalain (872/2019) soveltamiseen Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hengellisessä työssä. Lausunnon mukaan työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohtaa ei ole mahdollista soveltaa tilanteissa, joissa työntekijän tehtävässä uskonnollisia toimituksia ei joko ole lainkaan tai niitä on vain satunnaisesti tai poikkeuksellisesti. Työaikalain soveltamisen ulkopuolelle työtehtävä jää niissä tilanteissa, joissa uskonnollisten toimitusten suorittaminen kuuluu työntekijän pääasiallisiin työtehtäviin ja joissa työntekijällä tämän lisäksi on työaika-autonomia.

Kiviniityn työssä uskonnollisia toimituksia on ollut vain vähän ja satunnaisesti. Tämä on tyypillistä sairaalapastoreille, joiden työ on pääasiassa kohtauksia, keskusteluja ja sielunhoitoa sairaalassa potilaiden ja henkilökunnan parissa. Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän tilastojen mukaan sairaalapapit ovat toteuttaneet vuonna 2020 yhteensä 35 uskonnolliseksi toimitukseksi katsottavaa tilaisuutta (jumalanpalvelus, hartaus, kirkollinen toimitus). Neljälle sairaalapapille jaettuna uskonnolliseksi toimitukseksi katsottavia työtehtäviä on ollut noin 0,7 kappaletta kuukaudessa. Yhden tilaisuuden pituus on ollut alle yksi tunti. Erilaisia kohtauksia on tilastoitu vuoden 2020 aikana 1.707 kappaletta eli neljälle sairaalapapille jaettuna noin 10 viikossa. Lisäksi Kiviniityn työhön on kuulunut erilaisia muita tilaisuuksia ja ryhmätoimintaa.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan soveltuminen Kiviniityn työhön

Kiviniityn työ sairaalapastorina ei ole ollut työaikalain soveltamisalan ulkopuolella myöskään työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan perusteella (työ, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä). Työnantaja on laatinut Kiviniitylle työaikasuunnitelman sekä päivittäisten työaikojen että viikoittaisten vapaapäivien osalta. Kiviniityn työ ei ole ollut niin itsenäistä, etteikö työnantaja olisi voinut seurata työaikoja siten kuin Euroopan unionin tuomioistuin on ratkaisussa KKO 2018:10 kuvatulla tavalla edellyttänyt.

Evankelis-luterilaisen kirkon hengellisessä työssä on vuodesta 2010 alkaen toteutettu useita työaikakokeiluja, ja esimerkiksi Joensuun, Jyväskylän sekä Töölön seurakuntien kaikkiin hengellisen työn viranhaltijoihin sovelletaan KirVESTES:n liitteen 19 mukaista moduulityöaika, jossa työnantaja sekä määrittää viranhaltijan työajan työvuoroluettelolla että seuraa työajan toteutumista työaikakirjanpidossa. Nämä kokeilut ovat osoittaneet, että työajan seuranta kirkon hengellisessä työssä on mahdollista. Lisäksi nimenomaan sairaalapapista on siirretty työaikaan Tampereen seurakuntayhtymässä.

Työehtosopimuksen vastainen menettely

Porin evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä on tietien rikkonut virkaehtosopimusta ja Kirkon työmarkkinalaitos laiminlyönyt valvontavelvollisuuttaan.

Työaikalain soveltamisala on pakottava, minkä vuoksi siitä ei ole mahdollista sopia toisin virkaehtosopimuksella. Työajattomia hengellisen työn viranhaltijoita koskevien KirVESTES:n 140–143 §:n määräysten soveltaminen Kiviniityn virkasuhteeseen on ollut työaikalain säännösten vastaista. Näiden määräysten sijasta hänen virkasuhteeseensa olisi tullut soveltaa KirVESTES:n työaika määräyksiä.

KirVESTES:n 180 §:n mukaan viranhaltijaan sovelletaan yleistyöaikaa, ellei häneen sovelleta toimistotyöaikaa. KirVESTES:n 190 §:n mukaan toimistotyöaikaa sovelletaan pääasiallisesti hallinto- ja toimistotyössä toimiviin viranhaltijoihin/työntekijöihin. Tällä perusteella Kiviniityn virkaan olisi tullut soveltaa yleistyöaikaa, joka vuonna 2020 oli 38 tuntia ja 45 minuuttia viikossa.

Vaikka kirkon sopijapuolten yhteisessä ohjeistuksessa hengellisen työn viranhaltijan asemasta (yleiskirja A3/2020) on todettu, että yksittäinen viranhaltija voi pyytää työaika-autonomian toteutumisen tarkastelua virkasuhteessaan, tämä ei poista luottamusmiehen oikeutta pyytää tarkastelua viranhaltijan puolesta.

Varallaolokorvaukset

Kiviniityn työvuoroluetteloihin on määrätty säännöllisen työajan lisäksi varallaoloa (merkinnät ”ilta 16–22” sekä ”päivystys 8–22”). Varallaoloaika on ollut yhteensä 508 tuntia. Varallaoloa ei ole korvattu Kiviniitylle, koska Kiviniityn virkasuhteeseen ei lainvastaisesti ole sovellettu työaikaa.

Varallaololle ei Kiviniityn työssä ollut määritelty yksiselitteistä vasteaikaa. Osa hälytyksistä oli ollut luonteeltaan erittäin kiireisiä, minkä takia sairaalalle oli pitänyt lähteä virantoimitukseen heti hälytyksen tullessa. Tällaisia ovat olleet esimerkiksi tilanteet, joissa kuoleva potilas odotti sairaalassa. Kiireelliset hälytykset olivat tulleet ennakoimattomasti, joten jokainen varallaolovuoro oli tullut järjestää siten, että varallaolijalla oli ollut välitön mahdollisuus lähteä virantoimitukseen. Käytännössä varallaolijan oli tullut pysyä työpaikkakunnalla, olla jatkuvasti työkuuntoinen sekä pysytellä poissa paikoista, joissa ei ole ollut mahdollista vastata puhelimeen. Varallaolo oli siten rajoittanut vapaa-aikaa merkittävästi, kun otetaan huomioon, että sitä on määrätty noin 50–70 tuntia kuukaudessa.

Koska Kiviniityn työhön on kuulunut sekä välittömiä lähtöjä työhön että tehtäviä, joita on ollut mahdollista siirtää seuraavaksi työpäiväksi, on 30 prosentin suuruista varallaolokorvausta pidettävänä kohtuullisena.

Kiviniityn kuukausipalkka (sisältää tehtäväkohtaisen peruspalkan ja kokemuspalkan) ajalla 1.4.–31.7.2020 on ollut 3.688,37 euroa ja ajalla 1.8.–31.12.2020 puolestaan 3.736,48 euroa. KirVESTES:n 165 §:n mukaan tuntipalkan jakajana käytetään yleistyöajassa lukua 163. Kiviniityn tuntipalkka on ajalla 1.4.–31.7.2020 siten ollut 22,63 euroa ja ajalla 1.8.–31.12.2020 puolestaan 22,92 euroa. Mainitulla 30 prosentin varallaolokorvausteella korvaukset varallaolotunneista ovat siten 6,79 ja 6,88 euroa. Varallaolotunneista 252 on ollut ajalla 1.4.–31.7.2020 ja 256 ajalla 1.8.–31.12.2020. Korvaus varallaolotunnista on siten yhteensä 3.472,36 euroa.

KirVESTES:n 166 §:n 2 momentin mukaan työaikakorvaukset on annettava viimeistään kuuden kuukauden kuluessa. Viivästyskorkoa on siten maksettava kaikista saamattomista varallaolokorvauksista siitä lukien, kun niiden erääntymisestä on kulunut kuusi kuukautta.

VASTAUS

Vastaajien vaatimukset

Kirkon työmarkkinalaitos ja Porin evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä ovat vaatineet, että kanne hylätään ja Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry velvoitetaan korvaamaan niiden oikeudenkäyntikulut 9.067,38 eurolla korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkeineen kuukauden kuluttua tuomion antamisesta lukien.

Vastauksen perusteet

Työaika-autonomian sisältö työaikalaisissa ja työaikadirektiivissä

Nykyistä työaikalakia edeltänyt työaikalaki (605/1996) tuli voimaan 23.11.1996. Lailla implementoitiin silloin voimassa ollut työaikadirektiivi (neuvoston direktiivi 93/104/EY) ja siihen sisältynyt työaika-autonomian periaate työajattomuuden edellytyksenä. Kyseinen aiempi työaikalaki oli voimassa 31.12.2019 asti ja kirkon sektorilla 31.3.2020 asti.

Työaikalain (605/1996) 2 §:n 3 momentin säännös piti sisällään silloisen EU:n työaikadirektiivin asettaman työaika-autonomian vaateen niille viranhaltijaryhmille, joiden työajattomuudesta voitiin säätää asetuksella. Asetuksella työaikalain ulkopuolelle säätämisen edellytyksenä tuli olla se, että työ katsottiin luonteeltaan työajattomaksi. Tällaisia asetuksella työajattomiksi säädettyjä ryhmiä olivat esimerkiksi oikeuslaitoksen virkamiehet ja kirkon hengellistä työtä tekevät viranhaltijat (muut kuin papit ja kanttorit, jotka säädettiin työajattomiksi suoraan työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla).

Työaikalaisissa (605/1996) olleen siirtymäsäännöksen perusteella lain säännökset tulivat kirkossa voimaan 1.2.1998. Kirkossa valmisteltiin tätä ennen ehdotus kirkon työaika-asetukseksi, jonka perusteella kirkon muut hengellisen työn viranhaltijat kuin papit ja kanttorit oli tarkoitus säätää työajattomiksi, jotta näiden asema työajattomina säilyisi ennallaan. Kirkon työaika-asetus (33/1998) tuli voimaan 1.2.1998 samaan aikaan kuin työaikalain säännökset tulivat voimaan kirkossa.

Euroopan komissio antoi vuonna 2017 tiedoksiannon, jossa se tulkitsi työaikadirektiiviä (2017/C165/01). Tiedonannossa todetaan yhtäältä se, että työaika-autonomian toteutuminen edellyttää, että työajan pituutta kokonaisuudessaan ei mitata tai määritellä ennalta. Toisaalta työaika-autonomian toteutumiseen riittää, että työntekijä voi itse päättää työajastaan harjoitetun toiminnan luonteen vuoksi.

Voimassa olevan työaikadirektiivin (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY) 17 artiklassa on täsmälleen samanlainen työaika-autonomian määrittely kuin edeltävässä työaikadirektiivissä.

Työaikalaki (872/2019) tuli voimaan 1.1.2020 (kirkon sektorilla siirtymäsäännöksen perusteella 1.4.2020). Tärkeä lakiin tehty muutos oli se, että asetuksella ei enää voitu säätää henkilöstöryhmiä työajan ulkopuolelle. Tämä otettiin huomioon säätämällä oikeuslaitoksen virkamiehet työajattomiksi lain 2 §:n 1 momentin 5 kohdan perusteella. Kirkon viranhaltijoita koskevat puolestaan lain 2 §:n 1 momentin kohta 2 (papit ja kanttorit uskonnollisia toimituksia suorittavina työntekijöinä) sekä säännöksen kohta 4, jonka soveltamisen piiriin kuuluvat muun muassa kirkon muuta hengellistä työtä tekevät, jotka olivat aiemmin kirkon työaika-asetuksen piirissä. Työaika-autonomian vaade työajattomuuden edellytyksenä on ollut jo olemassa nykyistä työaikalakia edeltävässä työaikalaisissa, eikä uusi työaikalaki muuttanut oikeustilaa sen osalta.

Työaika-autonomian toteutuminen Kiviniityn työssä

Sairaalapastoreille vahvistettu vapaa-aikasuunnitelma ei ole ollut asiallisesti työaikalain 30 §:n tarkoittama työvuoroluettelo. Työaikalain tarkoittamasta työvuoroluettelosta tulee käydä ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä työaikalain 24 §:ssä tarkoitettujen taukojen ajankohdat. Työnantajan Kiviniitylle vahvistamasta vapaa-aikasuunnitelmasta ilmenevät ainoastaan KirVESTES:n 142 §:n mukaiset vapaapäivät. Kiviniityn vapaa-aikasuunnitelma vastaa niitä suunnitelmia, joita seurakunnissa vakiintuneesti tehdään työajattomille hengellisen työn viranhaltijoille.

Kiviniityn esihenkilön vahvistamassa vapaa-aikasuunnitelmassa esiintyvät merkinnät, kuten * tai + ilmentävät sitä, miten viranhaltijoiden on tullut olla työpäivinänsä sairaalakenkilökunnan varmimmin tavoitettavissa. Ne eivät ole määränneet sitä, milloin viranhaltijan on tullut olla työssä sairaalassa tai muuallakaan, vaan ainoastaan sitä, kuka viranhaltijoista on ollut parhaiten tavoitettavissa puhelimitse työpäivän aikana. Kun työajattomat viranhaltijat ovat ”virantoimituksessa” kaikkina muina päivinä kuin ollessaan virkavapaalla tai vuosilomalla, vapaa-aikasuunnitelmassa olevat merkinnät saavutettavuudesta ilmentävät osaltaan työaika-suojelullista tavoitetta. Vaikka viranhaltija on teknisesti ajatellen virantoimituksessa koko vuorokauden, se ei tarkoita, että hän tekisi työtä koko vuorokauden.

Tavoitettavuus kello 8 ja 16 välisenä aikana ei ole edellyttänyt Kiviniityn läsnäoloa virkapaikalla Satasairaalassa. Sairaalapastoreilla on ollut täysi vapaus suunnitella ja järjestää työntekonsa parhaimmaksi katsomallaan tavalla. Työnantaja ei ole millään tavalla ohjannut eikä valvonut työntekoa työpäivinä. Työn luonteen takia viranhaltijat itse suunnittelevat ja tekevät työn suurelta osin päiväaikaan sairaalassa, jolloin suurin osa asiakkaista eli potilaista, omaisista ja henkilökunnasta on paikalla. Sairaalapastoreilla on myös ollut mahdollista sopia keskenään esihenkilön hyväksynnällä vapaapäivien siirrosta, jos sellaiselle on ollut tarvetta.

Linjauksena työn määrän kohtuullisena pitämiseksi sairaalapastoreille on todettu, että työpanoksen on oltava ”normaali työpanos”, jonka silmämääränä voi pitää seurakuntapapin normaalia työpanosta. Tätä on ilmentänyt vapaa-

aikasuunnitelman yhteydessä oleva merkintä ”Työaikatasaus: Työpäiviin sijoittuva tasaustarve tasataan viikkotyöaikakehyksessä (max 40 t) saman viikon aikana, kun tasaustarve on syntynyt”. Tämä kohta vapaa-aikasuunnitelmaa täydentävässä selostuksessa/ohjeistuksessa ei ole ollut työaikamääräys, vaan merkintä siitä, että työpäivien tulee olla mitoitukseltaan kohtuullisia, ja jos jotkut työpäivät venyvät, niitä voi tasoittaa muina työpäivinä. Ajatuksellisena referenssinä on esitetty työaikalain mukainen 40 tunnin työviikko ilman että tällä merkinnällä olisi tarkoitettu viitata siihen, että sairaalapapeilla olisi työaika.

Kanteessa on väitetty, että Kiviniityn työ ei ole ollut niin itsenäistä, etteikö työnantaja olisi voinut seurata työaikoja siten kuin korkein oikeus on ratkaisuissaan KKO 2018:10 edellyttänyt. Nykyisillä teknisillä välineillä kaikkea työtä voidaan valvoa työn luonteesta riippumatta. Jos työajattomassa työssä olisi kysymys pelkästään siitä, voidaanko tehtyä työtä valvoa tai mitata, kaikki työaikalain 2 §:ssä mainitut työt pitäisi todeta työajalliseksi työksi.

Työajatonkin työntekijä on työnantajan direktion alainen, ja työajattomassakin työssä on väistämättä tehtäviä, jotka sijoittuvat johonkin määrättyyn ajankohtaan.

Kiviniityn töiden järjestely

Toisin kuin kanteessa on väitetty työnantaja ei ole edellyttänyt Kiviniityn olevan työssä työpaikallaan arkisin kello 8–16 ja ajoittain varalla (”päivystämässä”) arkisin kello 18–22 ja lisäksi ajoittain viikonloppuisin päivystämässä lauantaina ja sunnuntaina kello 8–22. Käytännössä sairaalapapit ovat keskenään sopineet työpäivien sijoittamisesta ja töiden järjestelyistä. Työnantaja on hyväksynyt näin syntyneen työ- ja vapaapäiväsuunnitelman ja on puuttunut vain siihen, jos suunnitelma ei olisi sisältänyt KirVESTES:n 142 §:n edellyttämiä vapaapäiviä.

Kiviniityn työ on toteutunut seuraavien periaatteiden mukaisesti. Kiviniityn tuli olla tavoitettavissa puhelimella kello 8-16 työpäivinä, silloin kun ne olivat sijoittuneet aikavälille maanantai - perjantai. Sairaalan henkilökunnalle oli ilmoitettu, että tänä ajanjaksona sairaalapastorit olivat varmimmin tavoitettavissa. Siten edes noina ajankohtina sairaalapastoreilta ei edellytetty tavoitettavuutta esimerkiksi siinä merkityksessä, että tavoittamattomuus olisi merkinnyt luvatonta työstä poissaoloa. Työnantaja ei ole millään tavalla rajoittanut sairaalapappien itsenäistä työn suunnittelua ja toteutusta tai liikkumista työpäivinä. Työtilanteen salliessa sairaalapapit ovat voineet sijoittaa omia yksityisiä menojaan kello 8 ja 16 välille.

Papit ovat keskenään sopineet päivystämisestä vuorollaan arkiviikolla (maanantai - perjantai) kello 18–22. Päivystys on koskenut kaikkien sairaaloiden päivystystä kuoleman läheisyyteen liittyen, jolloin yksi kolmesta papista on ollut sairaalan henkilökunnan tavoitettavissa ilta-aikaan. Tavoitettavuuteen ei ole liittynyt työnantajan asettamaa velvollisuutta saapua virkapaikalle tietyssä ajassa sairaalasta tulleen yhteydenoton takia taikka muuta liikkumista koskevaa rajoitetta. Papilla ei ole ollut päivystysaikana myöskään mitään muunlaista työvelvollisuutta tai velvollisuutta olla virkapaikalla. Yöajaksi kello 22–08 sairaaloille ei ole ilmoitettu, että sairaalapastori olisi tavoitettavissa.

Silloin kun Kiviniityn työpäivät on sairaalapastorien vuorotteluperiaatteen mukaisesti siirretty viikonloppuun, hän on saanut kaksi muuta vapaapäivää arki- viikolla. Viikonloppuna, jolloin yksi pappi vuorollaan on päivystänyt kaikkia sairaaloista mahdollisesti tulevia puheluita, päivystys on ollut nimenomaan kuoleman läheisyyteen liittyvää päivystystä kello 8–22. Tällöinkään ei yöai- kaan ole järjestetty päivystystä. Viikonloppupäivystysten aikana papeilla ei ole ollut mitään muita työvelvollisuuksia. Pappi on voinut olla viikonloppuna va- paasti valitsemassaan paikassa.

Porin evankelis-luterilaisessa seurakuntayhtymässä on vuodesta 2007 lähtien tilastoitu sairaalapastorien ilta- ja viikonloppukäynnit sairaalassa. Niiden määrä on eri vuosina vaihdellut kaikilla kolmella sairaalapastorilla yhteensä 6–20 käynnin välillä. Tämä tarkoittaa yhtä pappia kohti keskimäärin 2–6 ilta- tai viikonloppukäyntiä sairaalassa vuodessa. Kun papeilla ei ole ollut asetettuna viikonlopun työpäiviin muita työvelvollisuuksia, toteutuneen työn määrä vii- konloppuisin on ollut erittäin vähäinen.

Vapaapäivien ja vuosiloman antaminen eivät poista työaika-autonomiia

KirVESTES:n 142 §:n mukaisten vapaapäivien sekä vuosilomien antaminen ei ole ollut luonteeltaan Kiviniityn työaika-autonomiia rajoittavaa työn järjeste- lyä. Vapaapäivinä ja vuosilomalla Kiviniitty ei ole tehnyt työtä, vaan on saanut levätä. Työpäivinä hän puolestaan on saanut itsenäisesti suunnitella ja to- teuttaa työnsä.

Työaikalain ja työaikadirektiivin tarkoitus on suojella palvelussuhteen hei- kompaa osapuolta. Niin työaikadirektiivi kuin työaikalakikin tähtäävät siihen, että työntekijä saa työssään riittävän levon. Työajattoman osalta työaikadirek- tiivi ja työaikalaki lähtevät siitä, että työntekijä kykenee työn luonteen vuoksi itse riittävästi säätelemään työn ja levon vuorottelua. Tämän takia työaika- direktiiviin ja työaikalakiin on otettu poikkeusmääräykset tehtävistä, joissa voi- daan poiketa työajallisuudesta.

Kirkossa on pyritty virkaehtosopimuksella huolehtimaan työsuojelun tarpeista myös työajattomien osalta. Virkaehtosopimuksella on sovittu kattavasti työ- ajattomien viranhaltijoiden vapaa-ajan saamisesta sekä vuosilomista. Nämä etuudet ovat paremmat kuin työajallisilla työaikalain tai vuosilomalain mu- kaan. Niistä sopimisen taustana ovat olleet paitsi työntekijäpuolen tavoite työ- ajattoman henkilöstön etujen parantamisesta myös nimenomaan työsuojelulli- set näkökohdat. KirVESTES:n 142 § sekä työajattomiin sovellettavat vuosilo- mamääräykset (KirVESTES IV OSA) ovat ilmausta tästä pyrkimyksestä.

Kirkon pääsopijaosapuolten yhteinen ohje työaika-autonomian arvioimisesta kirkon hengellisessä työssä

Kirkon pääsopijaosapuolet ovat antaneet keväällä 2020 yhteisen ohjeen työ- aika-autonomian arvioimisesta kirkon hengellisessä työssä (Kirkon työmarkki- nalaitoksen yleiskirje A3/2020, kirjallinen todiste V1). Ohjeella on tarkennettu sopijaosapuolten yhteistä näkemystä työaikalain tulkinnasta. Yhteinen ohjeis- tus sekä KirVESTES:n 140 §:n soveltamisohje, joka on uudistettu sellaisenaan kahteen kertaan, linjaavat sitä, mistä virkaehtosopimusosapuolet ovat yhtä

mieltä, ja ohjeen merkitys työaika-autonomian tulkintalähteenä kirkon hengellisessä työssä on nimenomaan todettu KirVESTES:n 140 §:ssä.

Yleiskirjeen mukaan työaika-autonomian menettämistä ei aiheuta pelkästään se, että viranhaltija itse on luonut tai sopinut asiakkaiden kanssa esimerkiksi diakoniatyössä tai perheneuvonnassa jonkin säännöllisen työskentelyn rytmin esimiehen sitä nimenomaan määräämättä. Vastaava koskee viranhaltijaa (esimerkiksi sairaalasielunhoitaja), joka työskentelee yhteistyötahon kanssa sopimassaan työrytmissä siten, ettei yhteistyötaholla ole määräysvaltaa työajan sijoittelusta eikä viranhaltijan esimieskään tee hänelle työvuoroluetteloa.

Kiviniityn työ on järjestetty juuri tämän mukaisesti. Hän on itse päättänyt työrytmistään yhteistyössä sairaalan kanssa. Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän sairaalan kanssa tekemä sopimus sairaalasielunhoidon järjestämisestä (vastaajan todiste V10) ei ole sisältänyt minkäänlaisia velvoittavia määritelmiä siitä, milloin viranhaltijan tulee olla paikalla sairaalassa tai milloin hänen on oltava tavoitettavissa.

Uskonnolliset toimitukset Kiviniityn virkasuhteessa

Sairaalapapin työhön kuuluvat säännönmukaisesti kirkon pyhät toimitukset, joten työ kuuluu työaikalain 2:n § 1 momentin 2 kohdan mukaisen poikkeuksen piiriin.

Sairaalapastorin työhön kuuluvat vakiintuneesti messun ja hartaushetkien pitäminen sairaalassa sekä ehtoollisen jako. Sairaalapastori voi joutua toimittamaan myös muita pyhiä toimituksia kuten hautaan siunaamisen omaisten pyynnöstä. Nämä tehtävät ovat sairaalapastorin (ja yleensäkin pappien) työn ydintä siitä riippumatta, kuinka usein ne toistuvat. Sairaalapastori on sairaalassa se kirkon edustaja, joka ainoana saa näitä tehtäviä suorittaa.

Papin työ koostuu monenlaisista hengellisistä tehtävistä, josta vain osa on nimenomaisten Suomen evankelis-luterilaisen kirkon uskonnollisten toimitusten suorittamista. Lisäksi työhön sisältyy muuta kuin hengellistä työtä, esimerkiksi hallinnollisia tehtäviä. Eri kirkoissa myös vaihtelee se, mikä katsotaan uskonnolliseksi toimitukseksi. Kun tulkinnan uskonnollisista toimituksista kuitenkin pitää olla sama koko EU:n työaikadirektiivin voimassaoloalueella, tulkinnan pitää käytännössä kattaa kaikki sellaiset uskonnolliset tehtävät, jotka jossain uskonnollisessa yhteisössä katsotaan uskonnolliseksi toimitukseksi ja joita voidaan pitää työaikalaisissa tarkoitettuna uskonnollisena toimituksena. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jotkut Suomen evankelis-luterilaisen kirkon sairaalapappien tekemät hengelliset tehtävät tulisi työaikalain tulkinnan näkökulmasta lukea uskonnollisten toimitusten piiriin kuuluviksi, vaikka niitä ei Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkokäsikirjan perusteella nykyisin sellaisina pidettäisi. Tällaisia saattaisivat joissain yhteyksissä olla esimerkiksi hartaushetkien pitäminen.

Seurakunnissa seurakuntapapin tehtävissä kirkkoherrana, kappalaisena ja seurakuntapastorina työskentelevät papit ovat kiistattomasti työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa sanotuissa työajattomissa tehtävissä, vaikka tehtävämäärän näkökulmasta heidän pääasiallisena tehtävänä ei ole uskonnollisten toimitusten suorittaminen. Olennaista heidän työaika-asemansa arvioinnissa on

se, että toisaalta he ovat ainoita kirkossa, jotka saavat tehdä kirkollisia toimituksia ja toisaalta heidän tehtävänsä koostuu monenlaisista hengellisen työn tehtävistä, joille on luonteenomaista, että pappi itse päättää työnsä ajankohdista, usein yhteistyössä seurakunnan muiden viranhaltijoiden kanssa. Sairaalapapit kuuluvat työnsä luonteen puolesta tällaiseen työajattomaan seurakuntapapistoon.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan soveltuminen Kiviniityn työhön

Kiviniityn työhön voidaan työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan lisäksi soveltaa saman momentin 4 kohtaa.

Kun kirkon työaika-asetus (33/1998) kumottiin uuden työaikalain (872/2019) tullessa voimaan, työaika-asetuksella työaikalain ulkopuolelle säädettyjen viranhaltijaryhmien aseman tarkastelu siirtyi työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaiseksi tarkasteluksi. Mainittua 4 kohtaa voidaan soveltaa kirkon työaika-asetuksella työajan ulkopuolelle suljettuihin viranhaltijoihin, jos heidän työssään toteutuu lain edellyttämä työaika-autonomia.

Kiviniityn työssä ja yleisemmin kirkon hengellistä työtä tekevien viranhaltijoiden työssä on aina ollut se työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan edellyttämä luonne, että ei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Työ on itsenäistä niin työn suunnittelun kuin työajan käytön näkökulmasta.

Varallaolosta ja varallaolokorvauksista

Työnantaja ei ole sopinut Kiviniityn kanssa KirVESTES:n 160 §:n tarkoittamasta varallaolosta. Koska Kiviniity on työssä ollessaan ollut koko ajan työajaton, hänelle ei ole voinut syntyä varallaoloa. Vaikka tulkittaisiinkin, että varallaoloa olisi voinut olla, sen tuntimäärän selvittäminen luotettavalla tavalla on jälkikäteen mahdotonta. Kiviniityn tulkinnat varallaolon syntymisestä ja määrästä ovat virkaehtosopimukseen tai lakiin perustumattomia.

Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän kolme sairaalapappia ovat keskenään sopien päivystäneet arkipäivisin kello 18–22, mikä on tarkoittanut sitä, että kukin on vuorollaan ollut tavoitettavissa myös tällöin. Lisäksi kerran kuukaudessa sairaalapapit ovat vuorollaan toimineet niin sanottuina päivystäjinä viikonloppuisin kello 8–22. Viikonloppupäivystysviikoilla papin vapaa-päivät on siirretty viikonlopusta arkiviikolle. Sairaalapastoreille ei ole asetettu päivystysviikonlopuiksi muita työvelvoitteita eikä heidän ole edellytetty olevan sairaalassa työpäivinä.

Varallaolo on luonteeltaan sellaista, jossa varallaolohälytys yleensä aiheuttaa välittömän tai lähes välittömän velvollisuuden lähteä työtehtäviin. Sairaalapastoreilla hälytykset ovat luonteeltaan sellaisia, että ne useimmiten edellyttävät melko nopeaa lähtöä työtehtäviin (esimerkiksi ehtoollisen antaminen kuolevalle). Työnantaja ei ole asettanut minkäänlaisia vasteaikoja virkapaikalle saapumiseen, vaan sairaalapastori itse arvioi, kuinka kiireellinen tilanne kulloinkin on.

Mikäli KirVESTES:n 160 §:n katsottaisiin soveltuvan Kiviniittyyn, hänellä ollut vapaamuotoinen varallaolo olisi luonteeltaan pikemmin 15 prosentin kuin 30 prosentin korvaukseen oikeuttavaa. Työnantaja ei ole asettanut sairaalapaikalle liikkumisalueen laajuutta koskevia tai muitakaan rajoituksia eikä työpäikälle saapumisen enimmäisaikaa. Ainoa edellytys on ollut, että viranhaltija on ollut työpäivänään puhelimitse parhaiten tavoitettavissa klo 8–16 ja viikonlopputyöpäivinä klo 8–22 välisenä aikana.

Kirkon pääsopijaosapuolten yhteinen ohjeistus (Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirje A3/2020) tukee tulkintaa, että varallaolokorvausta ei periaatteessa-kaan voi vaatia takautuvasti. Yleiskirjeessä tuodaan selvästi esille, että jos jonkun työajattomaksi katsotun viranhaltijan työ todetaan luonteeltaan sellaiseksi, että siinä ei toteudu riittävä työaika-autonomia, viranhaltija siirretään työajalliseksi tai vaihtoehtoisesti työ järjestetään uudestaan siten, siinä työaika-autonomia toteutuu. Takautuvat vaatimukset työaikorvauksista ovat asian luonteen vuoksi mahdottomia.

Porin evankelis-luterilaisessa seurakuntayhtymässä ei ole yhdellekään palvelussuhteessa olevalle henkilölle, sen enempää työajalliselle kuin työajattomalle, määrätty tai sovittu varallaoloa.

JUKO ry:n esittämä varallaolokorvauksen perusteena oleva varallaolokorvauksen määrä tunnilta (30 prosentin korvaus varallaolotunnilta) on spekulatiivinen. Työnantaja on pitänyt Kiviniittyä työajattomana, eikä häntä sen takia ole missään vaiheessa määrätty varallaoloon eikä hänen kanssaan ole sovittu KirVESTES:n 160 §:n edellyttämällä tavalla varallaolon tekemisestä tai varallaolokorvauksen määrästä. Kiviniitty on esittänyt vaatimuksen varallaolokorvauksen saamisesta vasta sen jälkeen, kun hän on jäänyt 1.1.2021 vuosilomalle ja sen jälkeen eläkkeelle. Työnantaja ei siten ole voinut ottaa kantaa varallaolokorvausvaatimukseen Kiviniityn vielä ollessa työssä, vaan kyse on työn päättymisen jälkeen esitetystä spekulatiivisesta takautuvasta vaatimuksesta.

Virkaehtosopimuksen tietten rikkominen

Virkaehtosopimuksen tulkintaa koskevassa riidassa ovat osapuolina säännönmukaisesti vain virkaehtosopimuksen solmineet tahot, tässä tapauksessa Kirkon työmarkkinalaitos ja JUKO ry. Kirkon virkaehtosopimuslain 13 §:ssä oleva ilmaus ”virkaehtosopimukseen sidottu” tarkoittaa siinä yhteydessä nimenomaan virkaehtosopimuksen solmineita osapuolia. Se, että seurakunnat ovat kirkon virkaehtosopimuslain 5 §:n perusteella velvollisia noudattamaan virkaehtosopimuksen määräyksiä, ei lähtökohtaisesti tee seurakuntaa virkaehtosopimuksen osapuoleksi ja niin ollen siihen sidotuksi hyvityssakon määräämisen näkökulmasta. Vain sopimuksen solmineet osapuolet voidaan lähtökohtaisesti tuomita hyvityssakkoon kirkon virkaehtosopimuslain perusteella.

Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 13 §:n 3 momentin mukaan virkaehtosopimukseen sidottu (tässä tapauksessa Porin evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä) vastaa itse virkaehtosopimuksen rikkomisesta siinä tapauksessa, että se on itsenäisesti ja virkaehtosopimuksen solmineen osapuolen päätöksestä huolimatta rikkonut virkaehtosopimusta. Porin evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä olisi siten itse vastuussa menettelystään, jos se olisi rikkonut virkaehtosopimusta Kirkon työmarkkinalaitokselta saamastaan oh-

jeistuksesta huolimatta. Porin evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä on kuitenkin nimenomaan seurannut niin kirkon pääsopijaosapuolten yhteistä ohjeistusta työaika-autonomiasta kuin Kirkon työmarkkinalaitoksen sille asiassa antamaa suoraa ohjeistusta. Tämän vuoksi Porin evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä ei voi olla vastaajana asiassa, ja JUKO ry:n vaatimus seurakuntayhtymälle määrättävästä hyvityssakosta on hylättävä.

JUKO ry on myös väittänyt, että Porin evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä olisi tieteen rikkonut KirVESTES:iä, koska erimielisyyden aikainen JUKO ry:n pääluottamusmies Porin evankelis-luterilaisessa seurakuntayhtymässä olisi esittänyt seurakuntayhtymälle useita pyyntöjä antaa kirjallinen selvitys työaikalain soveltamisesta sairaalapappien työhön ja että pyynnöstä huolimatta kirjallisesta selvitystä ei ollut saatu.

Kirkon sopijapuolten yhteisessä ohjeistuksessa hengellisen työn viranhaltijan asemasta työaikalain tullessa sovellettavaksi 1.4.2020 lukien (kirjallinen todiste V1) lausutaan menettelystä sen suhteen, miten virkasuhteinen henkilö voi pyytää työaika-autonomian toteutumisen tarkastelua henkilön virkasuhteessa. Pyyntöön täytyy tulla viranhaltijalta itseltään ja mikäli tarkastelussa päädytään siihen, että 1) aikaisemmin työajattoman viranhaltijan virkasuhteessa työaika-autonomia ei toteudu eikä 2) henkilön virkasuhteen ehtoja ole tarkoituksenmukaista muuttaa sellaisiksi, että työaika-autonomia virkasuhteessa toteutuisi, voidaan viranhaltija siirtää työaikalain piiriin selvityksen valmistumista seuraavan kuukauden alusta lukien.

KirVESTES:n liite 11 (Kirkon luottamusmiessopimus) ei sisällä säännöksiä luottamusmiehen yleisestä oikeudesta edustaa työntekijöitä tilanteissa, joissa toimivalta on nimenomaisesti sovittu kuuluvan yksittäiselle työntekijälle.

Porin Satasairaalan sairaalapapit eivät ole esittäneet työnantajalle yksilöityä vaatimusta saada siirtyä työaikaan. Vain Kiviniitty on esittänyt vaatimuksen työaikamääräysten soveltamisesta häneen, ja hänkin on tehnyt sen työnantajalle vasta sen jälkeen, kun hänen työskentelynsä seurakuntayhtymässä oli päättynyt eläkkeelle siirtymisen vuoksi. Pyyntöä ei ole mahdollista esittää takautuvasti, koska ohjeistuksessa sovitun mukaisesti, jos viranhaltijalta todetaan puuttuvan työaika-autonomia, työajalliseksi siirtyminen astuisi voimaan selvityksen valmistumisesta seuraavan kuukauden alusta.

Valvontavelvollisuuden laiminlyönti

Kirkon työmarkkinalaitos ei ole laiminlyönyt valvontavelvollisuuttaan. Työaikalaisissa ei anneta selkeää tulkintaohjetta työaika-autonomian määrittelystä. Työaika-autonomian sisällöstä on olemassa vain muutamia oikeustapauksia, eikä niistä saa tulkinta-apua esillä olevaan erimielisyyteen. Kirkon työmarkkinalaitoksen Porin evankelis-luterilaiselle seurakuntayhtymälle antama ohjeistus on perustunut kirkon pääsopijaosapuolten yhteiseen ohjeistukseen, josta ilmenee, että Kiviniityn kaltaisessa työssä olevaan sairaalapapin katsotaan olevan työssään työaika-autonomian piirissä.

TODISTELU

Kantajan kirjalliset todisteet

1. Työaikasuunnitelmat ajalta 1.4.–31.10.2020 ja 1.11.–31.12.2020
2. Laskelma maksettavista varallaolokorvauksista ajalta 1.4.–31.12.2020
3. Keskusneuvottelupöytäkirja
4. Sähköpostiviestit 24.3. ja 25.3.2020
5. Sairaalasielunhoidon toimintatilasto v. 2020
6. Tampereen evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän yhteisen kirkkoneuvoston kokous 18.11.2021, pöytäkirjanote
7. Timo von Boehmin kannanotto 13.9.2021 Tampereen seurakuntayhtymälle sairaalapappien siirtämisestä työaikaan

Vastaajien kirjalliset todisteet

1. Yleiskirje A3/2020, ohjeistus uuden työaikalain soveltamisesta
2. Työneuvoston lausunto työajan soveltamisesta kirkon hengellisessä työssä
3. TEM:n lausunto eduskunnalle työaikalasta
4. Työaikasuunnitelmat
5. Sairaalasielunhoito muistio 23052008
6. Kiviniityn työajat 1.4.–31.10.2020 ja 1.11.–31.12.2020, Kiviniityn omat merkinnät
7. Sopimus sairaalasielunhoidon järjestämisestä
8. Päivystäjän opas
9. Sairaalasielunhoidon viikonloppupäivystysten sijaistaminen, toimintaperiaatteet ja käytännöt
10. Timo von Boehmin kannanotto 13.9.2021 Tampereen seurakuntayhtymälle sairaalapappien siirtämisestä työaikaan

Vastaajien muu oikeudenkäyntiaineisto

1. Tuomariliiton lausunto työaikalain hallituksen esityksestä
2. Työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskisen asiantuntijalausunto työaikalain hallituksen esityksestä

3. Tarja Krögerin ja Nico Steinerin laatima muistio työaikalain soveltamisesta kirkon työntekijöihin ja viranhaltijoihin

Kantajan henkilötodistelu

1. Jussi Junni
2. Raija Kiviniitty todistelutarkoituksessa
3. Maria Ollila
4. Sakari Salminen

Vastaaajien henkilötodistelu

1. Jari Suvila
2. Eeva-Riitta Sundell
3. Anna Kaarina Piepponen todistelutarkoituksessa
4. Eeva Uusimäki todistelutarkoituksessa
5. Mika Kallunki

TYÖTUOMIOISTUIMEN RATKAISU

Perustelut

Kysymyksenasettelu

Tässä asiassa on ensinnäkin kysymys siitä, onko Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän palveluksessa sairaalapastorina työskennelleen Raija Kiviniityn virkasuhteeseen tullut soveltaa työaikalain säännöksiä 1.4.2020 alkaen. Jos Kiviniityn virkasuhteeseen on tullut soveltaa työaikalain säännöksiä, asiassa on seuraavaksi ratkaistava kysymys työaikalain perusteella syntyneiden varallaolokorvausten maksamisesta Kiviniitylle.

Asiassa on lisäksi kysymys siitä, onko Porin evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä tietensä rikkonut työehtosopimusta ja onko Kirkon työmarkkinailaitos laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa.

Työaikalain soveltaminen

Työaikalaki (872/2019) on tullut voimaan 1.1.2020. Lakia alettiin siirtymäsäännöksen nojalla noudattaa Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa 1.4.2020 lukien. Lain 1 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella

tehtävään työhön, jollei muualla laissa toisin säädetä. Pykälän 2 momentin mukaan, mitä työaikalaisissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan, jollei muualla laissa toisin säädetä, ja mitä työaikalaisissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan myös virkaehtosopimukseen.

Työaikalain 2 §:n 1 momentissa säädetään poikkeuksista työaikalain soveltamisalaan. Lainkohdan mukaan työaikalakia ei, lukuun ottamatta sen 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 säännöksessä luetelluista töistä ja tehtävistä. Säännöksessä olevan kuusi-kohtaisen luettelon 2 kohta koskee työntekijää, joka suorittaa uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä. Luettelon 4 kohta puolestaan koskee työtä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida kata työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Työaikalain esitöiden (HE 158/2018 vp sivu 69) mukaan soveltamispoikkeuksia olisi tulkittava suppeasti työaikadirektiivin rajoitusten ja yleisen työaika-suojelun periaatteen takia. Soveltamispoikkeusta koskeva arviointi tehtäisiin aina käyttäen tapauskohtaista harkintaa kussakin yksittäisessä työsuhteessa. Käytännössä työaikalain ulkopuolelle jääminen edellyttäisi sitä, ettei työntekijälle ole tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaika, jota hänen tulisi noudattaa. Työaika-autonomiaa arvioitaessa merkityksellistä on työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Työntekijällä ei olisi työaika-autonomiaa silloin, kun työnantaja direktio-oikeutensa nojalla määrää työntekijän työsuoritusten tekemisen aikataulusta ja siten työajan käytöstä. 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.

Työaikalailta on pantu täytäntöön tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY (työaikadirektiivi). Työaikadirektiivillä on yhdenmukaistettu työ- ja lepoaikoja koskevat vähimmäissäännöt.

Työaikadirektiivin 17 artiklassa säädetään tietyistä tilanteista, jolloin työaika-säännöksistä voidaan artiklassa tarkemmin määritellyin edellytyksin poiketa. Artiklan 1 kohdan mukaan poikkeusta voidaan soveltaa työntekijöihin, joiden työajan kokonaispituutta ei mitata tai määritellä ennalta tai jotka voivat itse päättää työajastaan kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi. Esimerkkeinä tällaisista työntekijöistä artiklassa on mainittu työntekijät, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia kirkoissa ja uskonnollisissa yhteisöissä.

Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on todettu, että työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan sisältämää poikkeusta on tulkittava suppeasti. Unionin tuomioistuin on todennut, että säännöstä on tulkittava poikkeuksena työajan järjestämistä koskevasta unionin järjestelmästä siten, että sen soveltamisala ulottuu ainoastaan siihen, mikä on ehdottoman välttämätöntä poikkeuksella suojattavien intressien turvaamiseksi (tuomio 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, kohta 40).

Unionin tuomioistuin on tulkinnut työaikalain 17 artiklan 1 kohtaa Suomen korkeimmalle oikeudelle antamassaan ennakkoratkaisussa (tuomio 26.7.2016, Hälvä ym., C-175/16, EU:C:2017:617). Asia on koskenut SOS-Lapsikylä ry:n lapsikylävanhemman sijaisien työtä koskevan työsuhteen kuumista työaikalain (605/1996) soveltamisalaan. Unionin tuomioistuin on todennut, että arvioitaessa konkreettisesti kyseessä olevia olosuhteita on otettava huomioon se, että lapsikylävanhemman sijaisen työaika on suurelta osin ennalta määritelty työsopimuksessa, koska niiden vuorokausien määrä, joiden ajan hänen on vuosittain työskenneltävä, vahvistetaan sopimuksella. Lisäksi työnantaja laatii etukäteen luettelot, joista käyvät ilmi ne vuorokaudet, joiden ajan lapsikylävanhemman sijainen huolehtii lapsikyläkodista. Mainitut seikat huomioon ottaen ei voida väittää, että lapsikylävanhempien sijaisten työajan pituutta kokonaisuudessaan ei mitattaisi tai määriteltäisi ennalta tai että lapsikylävanhemman sijainen voisi itse päättää siitä kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi (kohdat 33 ja 34).

Työneuvosto on Akava ry:n pyynnöstä antamassaan lausunnossa TN 1480-20 arvioinut työaikalain (872/2019) soveltamista evankelis-luterilaisen kirkon hengelliseen työhön. Lausunnossa on korostettu, että pelkkä ammattinimike ei voi olla koskaan ratkaiseva työaikalain soveltamisen kannalta. Työneuvoston näkemyksen mukaan uskonnollisten toimitusten puuttuminen kokonaan papin ja kanttorin työn/tehtävänkuvasta johtaa siihen, että työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua poikkeusta ei voida soveltaa. Samaan lopputulokseen on työneuvoston mukaan päädyttävä, jos pappi tai kanttori osallistuu uskonnollisten toimitusten suorittamiseen vain satunnaisesti tai poikkeuksellisesti. 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.

Onko Raija Kiviniityllä ollut työaika-autonomia?

Työaikalain 2 §:n 1 momentin soveltamisalapoikkeuksessa edellytetään, että viranhaltijalla on ollut niin sanottu työaika-autonomia eli hänen työaikaansa ei määritellä ennalta eikä hänen työajan käyttöään valvota ja hän voi siten itse päättää työajastaan. Asiassa on siten ensin arvioitava, onko Kiviniityllä ollut mainitussa lainkohdassa tarkoitettu työaika-autonomia.

Todistelu

Kirjallisena todisteena V4 on esitetty Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän sairaalasielunhoidon työaikasunnitelmat aikaväleiltä tammi-toukokuu 2020, kesä-syyskuu 2020 ja loka-joulukuu 2020. Työaikasunnitelmiin on merkitty neljälle sairaalapastorille, mukaan luettuna Raija Kiviniitylle, suunnitellut työpäivät, vapaapäivät, iltapäivystykset, viikonloppupäivystykset, virkavapaat, koulutuspäivät, arkipyhät, sijaistukset ja lomat. Työaikasunnitelmien lopussa olevissa teksteissä eli niin sanotuissa hännissä on muun ohella todettu seuraavaa: ”Sairaalapastorit ovat tavoitettavissa arkisin klo 8–16. Sairaalasielunhoidon päivystys kuoleman läheisyyteen liittyen on ma-pe klo 16–22 ja la-su klo 8–22. Sama informaatio lähetetään kaikille sairaaloille” sekä

”Työpäiviin sijoittuva tasaustarve tasataan viikkotyöaika-kehityksessä (max. 40 t) saman viikon aikana kun tasaustarve on syntynyt.”

Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän yhteisen seurakuntatyön päällikkö *Jari Suvila* on kertonut, että sairaalapappien vapaa-aikasuunnitelman laadittiin kolmessa jaksossa, jotka suunniteltiin aina hyvissä ajoin etukäteen. Yksi sairaalapapeista toimi tiimikoordinaattorina ja hän keskusteli aikatauluista kolmen muun sairaalapapin kanssa. Sairaalapapit laativat aikataulun yhdessä, ja sen jälkeen suunnitelma vietiin työkokoukseen, jossa se käytiin läpi ja hyväksyttiin. Jokaisessa työkokouksessa 1–2 kuukauden välein tarkistettiin, oliko suunnitelmaa tarpeen muuttaa. Suvila on kertonut, ettei hän ollut koskaan omakätisesti muuttanut pappien tekemää suunnitelmaa vaan hän oli tarkistanut sen, että jokainen papeista sai pitää vapaansa ja lomansa. Vapaa-ajan suunnitelmassa ei sanottu mitään työajasta, eikä sairaalapapeille ollut koskaan asetettu mitään aikamääreitä. Suunnitelman lopussa olevissa niin sanotuissa hännissä mainittu tavoitettavuus arkinen kello 8–16 tarkoitti sitä, että oli sovittu tavoitettavuudesta puhelimitse. Aikaisemmin kaikki sairaalapapit olivat olleet tavoitettavissa ympärivuorokautisesti. Tätä oli haluttu rajata. Asiantuntijoita ohjasi heidän asiantuntijataustansa eikä päivittäistä ohjausta ollut koskaan ollut. Sairaalapapin 24 tunnin työaika tarkoitti sitä, että pappi oli virantoimitusvelvollinen 24 tuntia vuorokaudessa, eikä sitä, että hän tosiasiaa tekisi työtä 24 tuntia. Papeilla oli oltava jokaisessa työpäivässä myös vapaata. Vastaavanlainen työ- ja vapaa-aikasuunnitelma tehtiin seurakunnissa jokaiselle työajattomalle työntekijälle ja viranhaltijalle. Työaikasuunnitelman ”hänniin” kirjattu työaikatasaustas oli työsuojelukysymys, koska sairaalapastorit ja erityisesti Kiviniitty tekivät helposti liian paljon töitä ja kuormittuivat. Kirjaus oli silmämääräinen eikä siihen liittynyt työajan laskentaa.

Suvila on lisäksi kertonut, että viikonloppupäivystyspäivät olivat aina työpäiviä. Päivystävä sairaalapappi sai olla kotonaan tai missä vaan. Ei ollut asetettu tarkkaa kellonaikaa, milloin päivystäjän piti olla puhelimen ääressä. Joskus oli pohdittu sitä, saisiko pappi olla esimerkiksi Tampereella ja todettu, että sitten hän oli siellä. Oli luotettu siihen, että papit järjestivät olemisensa sillä tavalla, että he pystyivät hälytyksen tullessa saapumaan kohtuullisessa ajassa. Sairaalapapit olivat hyvin tunnollisia, eikä heidän tavoitettavuudessaan ollut ollut ongelmia.

Suvila on vielä kertonut, että Satasairaalan kanssa oli tehty sopimus sielunhoidon järjestämisestä. Sopimuksen keskeisenä osana olivat sen liitteet, jotka määrittivät toimintaperiaatteet ja työn sisällön. Toinen osa oli niin sanottu puitesopimus, jossa määriteltiin hyvin väljästi, miten sairaalapapit tekivät sairaalassa työtä. Sopimuksissa ei ollut asetettu papeille työaikoja eikä vasteaikoja. Sairaalapapit olivat yhdessä tai erikseen laatineet sairaalalle informaatiota esimerkiksi siitä, miten heidät tavoitettiin puhelimitse.

Raija Kiviniitty on kertonut työskennelleensä sairaalapastorina Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän palveluksessa vuosina 1988–2021. Satasairaala oli ollut hänen virkapaikkansa vuodesta 1992 alkaen. Sairaalapappi oli sairaalassa potilaita, omaisia ja henkilökuntaa varten. Potilaat olivat sairaalassa saamassa hoitoa, joten myös sairaalapastorin virkapaikka oli sairaalassa. Sairaalasielunhoito keskittyi sinne, missä potilaat olivat. Sairaalapapit noudattivat sairaalan ja potilaan aikarytmiä. Työ oli tehtävä päiväaikaan silloin, kun

sairaalatyöskentelyssä oli aktiiviaika. Sairaalapastorin työpäivät olivat maanantaista perjantaihin, ja vapaapäiviä olivat lauantai ja sunnuntai.

Kiviniitty on lisäksi kertonut, että hänen työaikansa oli ollut kello 8–16, jolloin hän oli pääasiallisesti ollut virkapaikallaan Satasairaalassa. Sijaistaessaan kollegaansa hän oli ollut tämän virkapaikalla. Työaika oli määräytynyt esimiehen ja työlistan kautta. Sairaalasta ei ollut tullut mitään kellonaikamääreitä. Kiviniitty ei ollut voinut itse määrittää työaikaansa työlistaa laadittaessa, vaan se oli ollut kompromissi. Työlistaan ei ollut saanut tehdä muutoksia ilman esimiehen hyväksyntää. Virkapaikalle oli pitänyt ilmoittaa, milloin ja miten sairaalapappi oli tavoitettavissa. Myös potilasilmoitustaululla oli kerrottu, että sairaalapapit olivat varmimmin tavoitettavissa kello 8–16. Pappiin sai ottaa yhteyttä myös illalla, jos tuli potilaan hoitoon liittyvä akuutti tarve. Iltaisin yksi papeista päivysti puhelinta. Jos päivystysaikana oli tullut puhelu, Kiviniitty oli kysynyt hoitajalta, kuinka kiireellisestä asiasta oli ollut kyse. Mitään vasteaikaa ei ollut kirjattu, mutta käytännössä potilaan luona oli tullut olla puolen tunnin tai tunnin sisällä hälytyksestä. Viikonloppupäivystyksessä työnantaja ei ollut antanut sairaalapastoreille työtehtäviä, vaan ne olivat tulleet virkapaikalta. Viikonloppuhälytysten määrä oli vaihdellut ja niitä oli tullut ajoittain. Viikonloppupäivystykseen ei ollut sisällynyt muuta työskentelyä kuin puhelimen päivystäminen kotona, ja päivystyspäivät olivat olleet työpäiviä.

Marjut Ollila on kertonut työskennelleensä yhteensä 16 vuotta sairaalapastorina Harjavallassa, Porissa ja Raumalla. Porissa hän oli työskennellyt sekä Porin perusturvan sairaalassa että Satasairaalassa. Ollila oli ollut osa moniammatillista tiimiä, joka oli tehnyt työtä potilaan hyväksi. Käytäntönä tai valtakunnallisena tapana oli se, että sairaalapastorin piti olla töissä kello 8–16. Silloin oli virka-aika, jolloin toiminta sairaalassa oli aktiivisinta. Illat ja viikonloput olivat huomattavan paljon hiljaisempia ja myös henkilökuntaa oli vähemmän paikalla. Akuuttisairaalassa tilanteet olivat välillä hyvinkin nopeita. Ollilalla oli ollut tapana vaihtaa työpäivän ajaksi päälle sairaalan vaatteet hygieniasyistä. Ollila on kertonut, ettei työnantaja ollut määrännyt häntä olemaan virkapaikalla arkisin kello 8–16, mutta sairaalalle oli ilmoitettu, että sairaalapastorit olivat tuohon aikaan tavoitettavissa ja tämä kellonaika oli kirjattu myös vapaa-aikasuunnitelman lopussa oleviin niin sanottuihin häntiin. Sairaalapastorien tuli vastata siitä, että he olivat paikalla potilaita, henkilökuntaa ja omia varten. Tehtävänannot päivän aikana eivät olleet tulleet esimiehen kautta vaan suoraan sairaalasta. Työn luonne ei ollut sellainen, että olisi ollut asiallista hoitaa omia asioita kesken päivän. Työtä ei käytännössä pystynyt tekemään muualla kuin virkapaikalla, koska asiakkaat olivat siellä. Työlistat suunniteltiin kolmessa jaksossa, ja niihin sai esittää toiveita ja pyyntöjä. Listasta tuli virallinen, kun esimies oli sen kuitannut ja muutokset listaan piti sen jälkeen sopia esimiehen kanssa.

Ollila on edelleen kertonut, että päivystysnumero oli annettu sairaalan henkilökunnalle sellaisia tilanteita varten, jotka eivät voineet odottaa seuraavaan arkipäivään. Ollila oli päivystäessään aina kysynyt hoitajalta arviota, kuinka nopeasti hänen täytyi tulla paikalle. Sairaalan henkilökunta harkitsi tarkkaan ennen kuin he soittivat päivystävälle sairaalapastorille, ja kyseessä olivat lähinnä kuoleman läheisyyteen liittyvät tilanteet. Ilta- ja viikonloppupäivystysten aikana oli tullut harvoin kutsuja lähteä virkapaikalle. Sairaalapastorin tuli kuitenkin järjestää olonsa niin, että hän pystyi vastaamaan puhelimeen.

Eeva-Riitta Sundell on kertonut toimineensa sairaalapappina vuosina 2006–2024, joista Satasairaalassa vuosina 2006–2013 ja Porin perusturvan sairaalassa vuosina 2014–2024. Satasairaala oli akuuttisairaala, ja Porin perusturvan sairaalassa oli akuuttiosaston lisäksi myös esimerkiksi leikkauksesta toipuvia ihmisiä kuntoutuksessa. Sundellille ei ollut määrätty työ- tai vasteaikoja, vaan hän oli itse määrittänyt työtahtinsa. Sundell oli itse sovittanut työtehtävät yhteen. Jos hänellä oli illalla työtehtäviä, hän saattoi aloittaa työpäivänsä myöhemmin, vaikka kello 12. Tavoitettavuus kello 8–16 oli tarkoittanut varminta tavoitettavuutta puhelimitse, ei läsnäoloa sairaalassa. Sairaala ei ollut asettanut sairaalapastoreille aikoja tai määräyksiä. Työn luonne ja sairaalan päivärytmi sanelivat sen, että tavoitettavuus oli päiväaikaan. Työn sujuva hoitaminen edellytti toiminnanvapautta. Työpäivän aikana oli mahdollista hoitaa omia asioita, ja puhelimen sai laittaa pois päältä esimerkiksi lääkärikäynnin ajaksi. Esimies ei ollut määrännyt, että puhelinta pidettiin päällä, vaan se oli perustunut siihen, että sairaalapastori halusi tehdä työnsä hyvin. Viikonloppupäivystykset sai tehdä missä vain. Päivystyksessä työn luonteeseen kuului vastata puhelimeen ja lähteä paikalle.

Sundell on vielä kertonut, että sairaalapapit olivat esittäneet työaikatoiveensa koordinaattorille, joka oli koonnut yhteen heidän toiveensa. Sairaalapapit olivat luoneet yhteisen näkemyksen suunnitelmasta ja vieneet sen työkokoukseen, jossa esimies oli sen hyväksynyt. Esimiehellä ei ollut ollut tarvetta muuttaa suunnitelmaa, mutta hän oli katsonut, että sairaalapapeilla oli ollut riittävästi vapaapäiviä ja lomia. Sovittujen vapaapäivien muuttamista sai vapaasti ehdottaa. Muutoksista neuvoteltiin yhdessä työkokouksessa ja varmistettiin, että vaihdos sopi kaikille ja että kaikilla oli riittävästi vapaapäiviä. Esimies teki lopullisen hyväksynnän.

Arviointi ja johtopäätökset työaika-autonomian osalta

JUKO ry on katsonut, ettei Raija Kiviniityllä ole ollut työaika-autonomiaa, koska seurakuntayhtymä on työnantajana vahvistanut työ- ja vapaapäiviä koskevan työaikasuunnitelman, jossa on edellytetty läsnäoloa virkapaikalla työpäivinä kello 8–16 ja lisäksi varallaoloa arki-iltaisina ja viikonloppuisin.

Asiassa on selvitetty, että Porin evankelis-luterilaisessa seurakuntayhtymässä on laadittu vuosittain kolmessa jaksossa sairaalasielunhoidon työaikasuunnitelmat, jotka sairaalapastorien esimies on hyväksynyt (V4). Työaikasuunnitelmaan on merkitty muun ohessa sairaalapastorien työ- ja vapaapäivät, päivystykset sekä vuosilomat. Esitetyn selvityksen perusteella sairaalapastorit ovat laatineet työaikasuunnitelman yhdessä tiimikoordinaattorin johdolla, minkä jälkeen suunnitelma on käsitelty ja hyväksytty työkokouksessa. Todistaja Suvila on kertonut, ettei hän esimiehenä ole tehnyt muita muutoksia työsuunnitelmaan kuin tarkistanut sen, että sairaalapastorit ovat saaneet heille kuuluneet vapaa- ja lomapäivät.

Työaikasuunnitelman lopussa oleviin teksteihin eli niin sanottuihin häntiin on kirjattu, että sairaalapastorit ovat tavoitettavissa arkisin kello 8–16. Asiassa on esitetty ristiriitaista selvitystä siitä, mitä tällä tavoitettavuudella on tarkoitettu. Todistajien Suvila ja Sundell kertomusten perusteella työnantaja ei ole velvoittanut sairaalapastoreita olemaan läsnä virkapaikalla tiettyinä kellonaikoina. Myös todistaja Ollila on kysyttäessä kertonut, ettei työnantaja ollut määrännyt

häntä olemaan virkapaikalla kello 8–16, mutta sairaalalle oli ilmoitettu, että sairaalapastorit olivat tuohon aikaan tavoitettavissa. Kiviniityn ja Ollilan kertomusten perusteella velvollisuus olla läsnä virkapaikalla kello 8–16 on perustunut työaikasunnitelmien ”häntiin”, joissa on mainittu, että sairaalapastorit ovat tavoitettavissa arkisin kello 8–16. Suvilan kertomuksen mukaan sairaalapastorit olivat aikaisemmin olleet tavoitettavissa ympärivuorokautisesti, ja työaikasunnitelman ”häntiin” otetulla kirjauksella oli haluttu rajoittaa laajaa tavoitettavuusaikaa.

Työtuomioistuin katsoo, ettei asiassa esitetty todistelu osoita työnantajan Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän velvoittaneen palveluksessaan olleita sairaalapastoreita olemaan läsnä virkapaikalla tiettyinä kellonaikoina. Ainoa esille tullut läsnäolovelvoitteeseen viittaava seikka on työaikasunnitelman loppuun kirjattu sairaalapastorien tavoitettavuutta koskeva lauseke. Asiassa ei ole esitetty luotettavaa selvitystä siitä, että tällä lausekkeella olisi tarkoitettu läsnäoloa virkapaikalla, vaan tavoitettavuus on esitetyn henkilötodistelun perusteella tarkoittanut sairaalapastorin tavoitettavuutta puhelimitse. Todistelusta ei myöskään käy ilmi, että työnantaja olisi millään tavalla määrännyt tai valvonut sairaalapastorien työajan käyttöä Porin evankelis-luterilaisessa seurakuntayhtymässä.

Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän ja Satakunnan sairaanhoitopiirin välisessä sairaalasielunhoidon järjestämisestä koskevassa sopimuksessa (V7) ei ole sovittu mitään siitä, miten ja milloin sairaalapastorien tulee olla tavoitettavissa. Asian käsittelyn aikana ei ole käynyt ilmi, että sairaala olisi velvoittanut sairaalapastoreita olemaan läsnä virkapaikalla tai muutoin tavoitettavissa tiettyinä kellonaikoina. Sairaalassa noudatettava päivärytmi on kuitenkin esitetyn henkilötodistelun perusteella ohjannut jossain määrin sairaalapastorien työn aikatauluja. Koska sairaalapastorit tekevät pääosan työstään potilaiden, omaisten ja sairaalan henkilökunnan kanssa, on yhteydenottoja ja työtehtäviä ollut eniten arkisin päiväsaikaan, jolloin sairaalan toiminnot ovat aktiivisimmillaan. Työtuomioistuimen näkemyksen mukaan tämä ei kuitenkaan ole johtanut siihen, että sairaalapastoreilla ei olisi ollut tosiasiallista vapautta päättää työajastaan. Edellä todetuista tavoista sairaalapastoreita ei ole velvoitettu olemaan läsnä virkapaikalla tiettyinä kellonaikoina tai päivinä, vaan he ovat itse voineet suunnitella omat työaikansa. Työnantaja tai sairaala eivät myöskään ole asettaneet sairaalapastoreille vasteaikoja, joiden sisällä heidän on tullut reagoida sairaalasta tullessiin yhteydenottoihin tai tarvittaessa saapua virkapaikalle.

Työaikasunnitelmaan on kirjattu sairaalapastoreille ilta- ja viikonloppupäivystyksiä. Esitetyn selvityksen perusteella suunnitelman mukaiset päivystykset ovat tarkoittaneet sitä, että sairaalapastorin on tullut olla tavoitettavissa puhelimitse ja tarvittaessa lähteä virkapaikalle sairaalaan tyypillisesti potilaan kuoleman läheisyyteen liittyvissä tilanteissa. Päivystyspäiviin ei ole sisällynyt muita työtehtäviä, ja päivystyspäivät ovat olleet sairaalapastoreiden työpäiviä.

Työtuomioistuin toteaa, että edellä kuvattu päivystys on perustunut laissa säädettyyn välttämättömien ja kiireellisten tehtävien hoitamiselvoitteeseen. Kanteen tarkoittamana ajankohtana voimassa olleen kirkkolain (1054/1993) 6 luvun 27 §:n mukaan vapaa-aikanaan viranhaltijan, johon ei sovelleta työaikalakia, on hoidettava välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät, jollei niiden hoitoa ole voitu muulla tavalla järjestää. Säännöksen esitöissä (HE 41/2012 vp, s. 42) on muun ohessa todettu, että seurakunnan ydintoimintojen, jumalanpalve-

luksen sekä sakramenttien ja kirkon pyhien toimitusten sekä kiireellisten sielunhoito- ja muiden välttämättömien tehtävien häiriöttömäksi toimittamiseksi on perusteltua säätää papille ja muulle säännöksessä tarkoitettulle viranhaltijalle velvollisuudeksi hoitaa välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät vapaa-aikanaan. Ennen kuin viranhaltija velvoitetaan ryhtymään vapaa-aikanaan työhön, esimiehen on selvitettävä, voisiko toinen viranhaltija hoitaa tehtävän tai voitaisiinko tehtävä kohtuudella siirtää tehtäväksi työpäivänä. Jos tehtävää ei voi muuten hoitaa, viranhaltija on velvollinen vapaa-aikanaan sen suorittamaan. Esimerkiksi diakonian viranhaltijan tai papin viranhaltijan saama äkillinen pyyntö sielunhoitotehtävään voisi olla syy joutua vapaa-aikanaan suorittamaan virkatehtäviä. Vastaava säännös on voimassa olevan evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain (653/2023) 4 luvun 26 §:n 1 momentissa.

Asiassa ei ole näytetty toteen sitä, että työnantaja tai sairaala olisivat asettaneet vasteaikoja sille, kuinka nopeasti sairaalapastorin on tullut lähteä virkapaikalleen päivystyspuhelun jälkeen. Työtuomioistuimen käsityksen mukaan vuoroperiaatteelle perustuvan päivystysjärjestelmän organisoimiseksi on ollut välttämätöntä laatia jonkinlainen listaus siitä, kuka sairaalapastoreista on milloinkin päivystysvuorossa. Päivystysvuoroilla on todistaja Suvilan kertomuksen mukaan haluttu rajata sitä, että kaikkien sairaalapastorien ei tarvitse olla samanaikaisesti tavoitettavissa 24 tuntia vuorokaudessa, kuten aikaisempina vuosina on toimittu. Päivystämiseen ei ole sisällynyt muita työtehtäviä, eikä se ole esitetyn selvityksen perusteella ollut muutoinkaan niin sitovaa, että tämä olisi tosiasiallisesti vaikuttanut sairaalapastorin mahdollisuuksiin suunnitella työaikataulunsa itsenäisesti. Työtuomioistuin katsoo, ettei kuvatunlainen päivystysjärjestelmä tarkoita, että sairaalapastorien työaika määriteltäisiin ennalta ja että he eivät itse voisi päättää työajastaan.

Myöskään työaikasuunnitelman ”häntiin” sisältyvä kirjaus työaikatasauksesta sekä enintään 40 tunnin viikkotyöaikaakehyksestä ei työtuomioistuimen käsityksen mukaan osoita, että työnantaja olisi määritellyt sairaalapastoreille viikoittaisen työajan. Suvilan kertomuksen perusteella kyseessä on ollut töiden rajaamiseen liittyvä työsuojelukysymys, johon ei ole liittynyt työajan seuranta.

Edellä selostetuilla perusteilla työtuomioistuin katsoo, että sairaalasielunhoidon työaikasuunnitelma ei osoita työnantajan määränneen sairaalapastorien työajan sijoittelusta tai päivittäisestä tai viikoittaisesta työajasta siten, että työnantajan olisi katsottava määrittelevän ennalta sairaalapastorien työaikaa työaikalain 2 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla.

JUKO ry on vedonnut tässä asiassa myös siihen, että Raija Kiviniitty ei ole voinut itse päättää siitä, kuinka monena päivänä vuodessa tai viikossa hän työskentelee, koska hänen virkasuhteessaan vuosittaisten ja viikoittaisten työ- ja vapaapäivien määrä on määrätty KirVESTES:ssä. KirVESTES:n 94 §:ssä on sovittu viranhaltijan vuosiloman määrästä ja 142 §:ssä työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän vapaa-ajasta. JUKO ry on vedonnut kantansa tueksi edellä selostettuun Unionin tuomioistuimen tuomioon asiassa C-175/16.

Työtuomioistuin toteaa, ettei käsillä oleva asia ole työaika-autonomian arvioinnin kannalta keskeisen tosiseikaston osalta verrattavissa ennakkoratkai-

sussa C-175/16 ja korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2018:10 käsitellyn tapauksen kanssa. Mainitussa tapauksessa työntekijä toimi huostaanotettujen lasten sijaisvanhempien sijaisena näiden vapaapäivien aikana, asui mainittuna aikana yhdessä lasten kanssa perheenomaisissa olosuhteissa sekä huolehti tänä aikana itsenäisesti lasten ja perheen tarpeista vastaavalla tavalla kuin vanhemmat yleensä.

Se, että sairaalapastorille kuuluvat virka- ja työehtosopimuksen mukaiset vuosilomat ja viikoittaiset vapaa-ajat, ei työtuomioistuimen käsityksen mukaan osoita sitä, että sairaalapastorin vuosittaisten työvuorokausien määrä olisi ennalta määritelty sillä tavalla, ettei hän voisi itse päättää työajastaan. Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän sairaalapastorit ovat edellä kuvatuin tavoin yhteistyössä suunnitelleet työaikansa, eikä työnantaja ole määrännyt heitä olemaan töissä tiettyinä päivinä tai muutoinkaan tiettyinä ajankohtina siten, että he eivät olisi itse voineet päättää työaikansa sijoittelusta.

Onko Raija Kiviniityn työhön sisältynyt uskonnollisia toimituksia?

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan soveltamisalapoikkeuksessa edellytetään, että viranhaltijan työtehtäviin kuuluu uskonnollisten toimitusten suorittamista. Kuten työneuvosto on lausunnossaan TN 1480-20 korostanut, pelkkä ammattinimike ei ole ratkaiseva työaikalain soveltamisen kannalta, eikä sairaalapastoreiden siten voida katsoa kategorisesti kuuluvan soveltamisalapoikkeuksen piiriin.

Esitetty todistelu

Kirjallisena todisteena K5 olevasta Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän sairaalasielunhoidon toimintatilastosta ilmenee, että seurakuntayhtymän neljä sairaalapastoria ovat vuonna 2020 toimittaneet yhteensä 35 kirkollista toimitusta (kaste, avioliittoon vihkiminen, hautaan siunaaminen, saattohartaus, rukoushetki).

Kiviniitty on kertonut, että sairaalapappi oli sairaalassa potilaita, omaisia ja henkilökuntaa varten. Työn ydin oli sielunhoitoa, kuuntelua ja keskustelua. Sairaalapappi teki yhteistyötä sairaalan henkilökunnan kanssa, ja työhön kuului myös henkilökunnalle annettavaa yksilö- ja ryhmäohjausta. Uskonnolliset toimitukset olivat olleet Kiviniityn työssä erityisesti viimeisinä vuosina hyvin vähäisessä roolissa. Satasairaalassa oli tehty uskonnollisia toimituksia koskevia rajoituksia, eikä enää ollut ollut paikkaa, missä esimerkiksi osaston hartauksia olisi voitu pitää. Myöskään henkilökunnan aika ei ollut riittänyt potilaiden kuljettamiseen hartauteen. Uskonnolliset toimitukset olivat lähinnä potilaan tai omaisen henkilökohtaisesti pyytämiä yksilö- tai perhekohtaisia tilanteita, esimerkiksi ehtoollisia tai kuolemaan liittyviä saattohetkiä.

Ollila on kertonut olleensa sairaalapastorina osa moniammatillista tiimiä, jossa oli tehty työtä potilaan hyväksi. Työ oli ollut pääasiassa rukoushetkiä potilaan vierellä ja hengellistä työtä. Henkilökunnalle hän oli pitänyt työnohjauksia ja purkukeskusteluja sekä ollut pyydettyinä mukana osastotunneilla. Lisäksi työhön oli sisältynyt vapaaehtoistyön organisointia. Ollilalla oli työuransa aikana ollut yksi kaste, ei sitä vastoin yhtään siunaustoimituksia tai vihkimisiä. Hän ei ollut myöskään pitänyt hartaushetkiä, koska niille ei ollut ollut tiloja

eikä potilaiden kunto ollut Satasairaalassa ollut sellainen, että he olisivat pystyneet tulemaan paikalle kokoontumisiin.

Sundell on kertonut, että uskonnolliset ja kirkolliset toimitukset olivat ehdottomasti osa sairaalapapin työtä. Satasairaalassa annettiin ehtoollisia ja pidettiin hartaushetkiä, saattohartauksia ja rukoushetkiä. Myös avioliittoon vihkimisiä saattoi olla. Sundellin työuransa aikana käymissä keskusteluissa oli suurimmassa osassa ollut mukana hengellinen elementti. Juuri sen takia paikalle oli kutsuttu pappi eikä esimerkiksi psykiatrista sairaanhoitajaa. Sundellin työhön oli päivittäin sisältynyt jollain tavalla uskonnollinen tai hengellinen tarve. Kirkollisia toimituksia oli ollut keskimäärin viikoittain. Kasteita Sundellilla ei ollut juurikaan ollut työuransa aikana. Avioliittoon vihkimisiä sairaalassa oli ollut ehkä 10 kappaletta. Toimituksia saattoi olla myös muualla kuin sairaalassa, esimerkiksi kotona. Esimerkiksi sikiöiden siunaamisia Sundellilla oli ollut useita kymmeniä.

AKI-liitot ry:n toiminnanjohtaja ja JUKO ry:n kirkon neuvottelukunnan puheenjohtaja *Jussi Junni* on kertonut, että sairaalapapin työhön sisältyi sielunhoidollisia keskusteluja sekä vähäisessä määrin uskonnollisia toimituksia.

Näytön arviointi ja johtopäätökset

Työaikaissa tai sen esitöissä ei ole yksilöity, mitä uskonnollisilla toimituksilla tarkoitetaan, eikä asiasta ole myöskään Unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä. Kanteen tarkoittamana ajankohtana voimassa olleen kirkkolain (1054/1993) 4 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan kirkollisista toimituksista määrätään kirkkojärjestyksessä ja kirkkokäsikirjassa. Kanteen tarkoittamana ajankohtana voimassa olleen kirkkojärjestyksen (1055/1991) 5 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan papin erityisenä tehtävänä on julkisen jumalanpalveluksen toimittaminen ja pyhien sakramenttien jakaminen, muiden kirkollisten toimitusten hoitaminen sekä yksityinen sielunhoito ja rippi. Kirkkojärjestyksen 2 luvussa on määritelty kirkon pyhät toimitukset, joita ovat jumalanpalvelus, ehtoollinen, kaste, avioliittoon vihkiminen ja hautaan siunaaminen.

Asiassa esitetyn henkilötodistelun perusteella sairaalapastorien työ Porin evankelis-luterilaisessa seurakuntayhtymässä on sisältänyt ainakin hengellisiä keskusteluja potilaiden sekä heidän omaistensa kanssa, henkilökunnalle annettavaa yksilö- ja ryhmäohjausta sekä uskonnollisten toimitusten suorittamista.

Työtuomioistuimessa kuullut kolme Porin evankelis-luterilaisessa seurakuntayhtymässä työskennellyttä sairaalapastoria Kivimäki, Ollila ja Sundell ovat kaikki kertoneet, että heidän työhönsä on sisältynyt uskonnollisia toimituksia. Kivimäen ja Ollilan mukaan uskonnollisia toimituksia on ollut harvakseltaan, kun taas Sundellin mukaan niitä on ollut keskimäärin viikoittain. Todistaja *Suvila* on puolestaan kertonut, että sairaalasielunhoitajat rinnastetaan ylimääräiseen papistoon ja että heidän työnsä ytimessä on selkeästi papille kuuluvia tehtäviä, kuten ehtoollinen.

Vaikka uskonnollisten toimitusten lukumäärä on asiassa esitetyn henkilötodistelun perusteella vaihdellut eri sairaalapastoreilla, työtuomioistuin katsoo asiassa selvitettyksi sen, että uskonnolliset toimitukset ovat olleet osa sairaalapastorin tehtäviä Porin evankelis-luterilaisessa seurakuntayhtymässä, ja että us-

konnollisia toimituksia on ollut säännönmukaisesti sairaalapastorien työssä. Sairaalapastori on sairaalassa se henkilö, jolla on koulutuksensa ja virkansa puolesta pätevyys suorittaa uskonnollisia toimituksia ja joka on palkattu sairaalaan näitä toimituksia suorittamaan. Sairaalapastorilla on myös oltava jatkuva valmius suorittaa näitä toimituksia, vaikka niitä ei esiintyisi päivittäin tai edes viikoittain. Uskonnollisten toimitusten suorittamisen on siten katsottava olevan olennainen osa sairaalapastorin, ja näin ollen aikanaan myös Kiviniityn, työtä.

Työtuomioistuin katsoo näillä perusteilla, että sairaalapastorin työ Porin evankelis-luterilaisessa seurakuntayhtymässä on ollut luonteeltaan sellaista, että sairaalapastorit ovat työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuja uskonnollisia toimituksia suorittavia viranhaltijoita.

Sairaalapappien toiminta Tampereen seurakuntayhtymässä ja sen merkitys tässä asiassa

JUKO ry on vielä vedonnut tässä asiassa siihen, että Tampereen seurakuntayhtymässä sairaalapapista on siirretty työaikaan, mikä JUKO ry:n mukaan osoittaa sen, että työajan seuranta on mahdollista kirkon hengellisessä työssä. Työtuomioistuimen pääkäsittelyssä on tältä osin kuultu todistajana Tampereen seurakuntayhtymän sairaalasielunhoidon johtajaa Mika Kallunkia. Kallungin kertomuksen mukaan Tampereen seurakuntayhtymän sairaalapapit olivat pyytäneet työnantajaa tarkastelemaan, oliko heidät mahdollista siirtää työaikaan. Tarkastelun jälkeen yleistyöaikamalli oli otettu käyttöön Tampereen seurakuntayhtymässä vuoden 2021 loppupuolelta alkaen. Työaikaan siirtymisen jälkeen oli otettu käyttöön työajanseuranta ja sairaalapapeille oli alettu laatia neljän viikon jaksoissa työvuorolistat, joissa työajat määriteltiin. Lisäksi sairaalapapeille oli tullut velvollisuus olla läsnä sairaalassa työpäivänsä aikana 7 tuntia 39 minuuttia.

Työtuomioistuin toteaa, ettei tässä asiassa ole väitetty, etteikö myös sairaalapastorien työaikaa olisi mahdollista järjestää siten, että heillä olisi työaika. Todistaja Kallungin kertomus osoittaa, että näin on toimittu sairaalapastorien pyynnöstä esimerkiksi Tampereella. Nyt käsiteltävässä asiassa ei kuitenkaan ole merkitystä sillä, olisiko sairaalapastorin työ Porin evankelis-luterilaisessa seurakuntayhtymässä ollut mahdollista järjestää siten, että työnantaja olisi määritellyt ja seurannut heidän työaikaansa, vaan ainoastaan sillä seikalla, miten Raija Kiviniityn työt on tosiasiallisesti järjestetty hänen työssäoloaikanaan.

Työtuomioistuimen johtopäätökset

Työtuomioistuin katsoo, että Raija Kiviniityn työ sairaalapastorina Porin evankelis-luterilaisessa seurakunnassa on ollut sellaista, ettei hänen työaikaansa ole ennalta määriteltävä eikä työajan käyttöä ole valvottu, ja hän on siten voinut itse päättää työajastaan työaikalain 2 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla. Kiviniityn työ on lisäksi ollut luonteeltaan sellaista, että hän on ollut työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu uskonnollisia toimituksia suorittava viranhaltija. Näin ollen Kiviniityn virkasuhteeseen ei ole tullut soveltaa 1.4.2020 alkaen työaikalain työaikasääntelyä. Kanteen vahvistus- ja suoritusvaatimukset tulee siten hylätä.

Asian näin päättyessä työtuomioistuimen ei ole tarpeen lausua siitä, onko Kiviniityn työ ollut työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua työtä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Asian näin päättyessä myös Porin evankelis-luterilaiseen seurakuntayhtymään ja Kirkon työmarkkinalaitokseen kohdistetut hyvityssakkovaatimukset tulee hylätä.

Oikeudenkäyntikulut

Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 33 a §:n 1 momentin nojalla Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry on asian hävinneenä velvollinen korvaamaan Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän ja Kirkon työmarkkinalaitoksen yhteiset oikeudenkäyntikulut viivästyskorkoineen. Oikeudenkäyntikuluvaatimus on määrältään myönnetty.

Tuomiolauselma

Kanne hylätään.

Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry veloitetaan korvaamaan Porin evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän ja Kirkon työmarkkinalaitoksen yhteiset oikeudenkäyntikulut 9.067,38 eurolla korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorkoineen kuukauden kuluttua työtuomioistuimen tuomion antopäivästä lukien.

Työtuomioistuinneuvos Ari Wirén

Asian ratkaisemiseen ovat osallistuneet Ari Wirén puheenjohtajana sekä Elina Ranz, Anna Lavikkala, Jari Kajavirta, Sanna Rantala ja Samuli Hiilesniemi jäseninä. Valmistelija on ollut Lotta Brander.

Tuomiosta on äänestetty.

Eri mieltä olevien jäsenten lausunto:

Jäsen Hiilesniemi, jonka lausuntoon jäsen Rantala yhtyi, lausui:

Olen samaa mieltä enemmistön kanssa tapauksen kysymyksenasettelusta, sekä näytön ja oikeustositseikkojen arvioinnin lähtökohdista. Olen kuitenkin alla kuvatuilla perusteilla päätenyt asiassa toisenlaiseen lopputulokseen kuin enemmistö. Asian arvioinnin kannalta keskeistä on Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (jäljempänä työaikadirektiivi) 17 artiklan tulkinta ja tämän tulkinnan vaikutus tapaukseen. Olen samaa mieltä enemmistön kanssa siitä, että kysymys on ensisijaisesti työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan soveltamisesta. Olen eri mieltä siitä, miten tapauksessa tulisi arvioida työaika-autonomian toteutumista sekä uskonnollisten toimitusten suorittamisen lukemista palvelussuhteen olennaiseksi osaksi.

Työaika-autonomia

Työaikalain soveltamispoikkeusta koskeva arviointi tulee tehdä aina käyttäen tapauskohtaista kokonaisharkintaa kussakin yksittäisessä palvelussuhteessa. Soveltamisalapoikkeus edellyttää, että työntekijälle ei ole tosiasiallisesti määritely säännöllistä työaika, jota hänen tulisi noudattaa.

Olen enemmistön kanssa samaa mieltä siitä, mitkä todisteluun ja oikeustositseikkoihin liittyvät kysymykset ovat työaika-autonomian kannalta olennaisia. Olen kuitenkin osittain eri mieltä näiden arvioinnista.

Euroopan unionin tuomioistuin on vakiintuneessa oikeuskäytännössään tämentänyt, että työajan ja lepoajan käsitteet ovat toisensa poissulkevia (ks. Asia C-518/15, Matzak, EU:C:2018:82, tuomion 55. kohta, asia C-303/98, Simap, EU:C:2000:528, tuomion 47 kohta ja asia C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, EU:C:2015:578, tuomion 26. kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Kuten tästä vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, myös sellainen varallaoloaika, jonka työntekijä viettää työnantajalleen tekemänsä työn puitteissa, on luokiteltava joko työajaksi tai lepoajaksi. Raija Kiviniityn työajan määrittelyn osalta ei ole esitetyn todistelun valossa täysin selvää, mitä sairaalapastorien tavoitettavuudella on tarkoitettu. Enemmistö on nähdäkseni arvioinut tavoitettavuuteen liittyvää kysymystä etenkin siltä kannalta, että onko tavoitettavuus edellyttänyt läsnäoloa virkapaikalla ja näin ollen millainen vaikutus tällä seikalla on ollut työaika-autonomian toteutumiseen. Nähdäkseni tällä kysymyksellä ei kuitenkaan voi olla asiassa ehdotonta ja ratkaisevaa merkitystä työaika-autonomian kannalta. Sen sijaan asiassa on mielestäni tullut näytettyä, että sairaalapastorien on tullut olla vähintään tavoitettavissa arkisin sairaalan aukioloaikoja mukailien ja esitetyn todistelun valossa tämä on tarkoittanut noin klo 8 ja 16 välistä aikaa arkisin, sekä erikseen sovittuina tai määriteltynä päivystyspäivinä. Mielestäni ei ole perusteltua katsoa, että nämä ajanjaksot olisivat mitään muuta kuin sairaalapastorien työaika. Tämä ei itsessään kuitenkaan ratkaise kysymystä työaika-autonomian toteutumisesta.

Katson, että asiassa esitetyn todistelun valossa sairaalapastoreilta yhdessä on vähintään implisiittisesti edellytetty sitä, että päivystystehtävät toteutetaan ja sairaalapastori on tavoitettavissa sairaalan kanssa sovittuina ajankohtina. Tämä huomioiden sairaalapastoreilla ei ole ollut varsinaista harkintaa sen suhteen, milloin tällaiset työtehtävät tehdään vaan enemmänkin siltä osin, miten työvuorot jaetaan ja kuka edellytetyt tehtävät vuorollaan tekee. Tällaista järjestelyä on perusteltua arvioida siitä lähtökohdasta, että työaika-autonomia on ollut luonteeltaan enintään osittaista. Työnantaja on tapauksessa delegoinut työajan allokoinnin käytännön järjestelyt sairaalapastorien keskenään sovittavaksi, mutta edellyttänyt tämän tapahtuvan tiettyjen, ennalta määriteltyjen reunaehtojen puitteissa. Katson, että Kiviniityllä tai muillakaan sairaalapastoreilla ei ole ollut täyttä vapautta päättää työsuoritustensa tekemisestä.

Päivystystehtävien osalta enemmistö on todennut, että päivystystehtävät osaltaan perustuvat kirkkolaissa säädettyyn välttämättömien ja kiireellisten tehtävien hoitamisveloitteeseen. Olen samaa mieltä siitä, että päivystystehtävien hoitamisveloitteelle on olemassa selkeä ja perusteltu syy ja veloitetta on kuvattu säännöksen esitöissä (HE 41/2012 vp. s. 42). Tässä yhteydessä totean kuitenkin, että päivystystehtävän perustuminen lakiin ei itsessään ratkaise kysymystä siitä, ovatko kyseiset tehtävät luettavissa henkilön työajaksi vai lepoajaksi ja onko kansallinen lainsäädäntö yhteensopiva työaikadirektiivin kanssa. Kuten unionin tuomioistuin on todennut, lakisääteinen velvollisuus ei itsessään ole peruste poiketa direktiivin määräyksistä, vaan esimerkiksi tilanne, jossa tosiasiaa poiketaan direktiivin 6 artiklasta, edellyttää kansallista tuomioistuinta tarvittaessa tutkimaan, onko kyseisessä tapauksessa noudatettu 17 artiklan 1 kohdassa tai 22 artiklan 1 kohdassa säädettyjä edellytyksiä (analogisesti asia C-258/10, Grigore vastaan Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București, EU:C:2011:122, määräyksen 79. kohta).

Edellä mainituin perustein katson, että työaika-autonomian toteutuminen Kiviniityn työssä työaikalain 2 §:n 1 momentin ja työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan edellyttämällä tavalla on epäselvää.

Uskonnolliset toimitukset

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan säätämismuutoksessa on arvioitu uskonnollisten toimitusten ja uskonnollisten tehtävien välistä erottelua. Työaikalain 2 §:n esitöiden perusteella on katsottava, että lainsäätäjällä on tarkoittanut poikkeuksen soveltamisalaan luettavan yksinomaan uskonnolliset toimitukset, kun taas muut niin sanotut uskonnolliset tehtävät on tarkoitettu jätettävän säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle. Nähdäkseni tältä osin säännöksen on tarkoitettu vastaavan suoraan työaikadirektiivissä tarkoitettua määritelmää, joka koskee työntekijöitä, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia kirkkoissa ja uskonnollisissa yhteisöissä. Mikäli kysymys on muusta hengellisestä työstä, eli niin sanotusta uskonnollisesta tehtävästä, tämä jää lähtökohtaisesti säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle (ks. TyVM 17/2018 vp, s. 13).

Enemmistön tapaan katson, että Kiviniityn palvelussuhteen mukaisiin tehtäviin on sisältynyt kiistatta myös uskonnollisten toimitusten suorittamista. Tämä ei kuitenkaan nähdäkseni tarkoita sitä, että kysymys olisi uskonnollisten toimitusten suorittamisesta työaikalain 2 §:n 1 momentin ja työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan edellyttämällä tavalla. Uskonnollisten toimitusten käsit-

teen sisältöä ei mielestäni ole työaikalain esitöissä kuitenkaan täsmennetty riittävällä tarkkuudella, jotta kanteen voisi hylätä sillä perusteella, että työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohta tulee sovellettavaksi. Kun otetaan huomioon, että kyseessä on työaikadirektiivin 17 artiklan 1 alakohdan tarkoittaman poikkeuksen soveltamisesta, olisi myös säännöksen tulkinnan lähtökohdaksi otettava poikkeussäännöksen suppea tulkinta. EU:n lainsäädännön yleisiin periaatteisiin luettavan oikeusvarmuuden periaatteen noudattaminen merkitsee sitä, että poikkeukset on toteutettava täsmällisesti ja selvästi silloin, kun ne sallitaan. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä siitä, mitä uskonnollisilla toimituksilla direktiivin soveltamisalalla tarkoitetaan, ei nähdäkseni ole olemassa. Tässä tapauksessa kanteen hylkääminen sen perusteella, että kysymys olisi uskonnollisia toimituksia käsittävästä työstä, edellyttäisi nähdäkseni direktiivissä tarkoitettujen uskonnollisten toimitusten käsitteen sisällön määrittelemistä tyhjentävästi kansallisen lainsäädännön perusteella. Käsitteen tulkinta ei kuitenkaan nähdäkseni voi perustua yksinomaan kansallisen lain soveltamiseen tilanteessa, jossa poikkeussäännös perustuu suoraan direktiiviin ja siinä omaksuttuihin käsitteisiin. Unionin oikeuden oikean tulkinnan varmistamiseksi katson, että 17 artiklan 1 kohdan poikkeussäännöksen tulkinta tässä asiassa edellyttäisi viime kädessä ennakkoratkaisupyynnön esittämistä Euroopan unionin tuomioistuimelle.

Tätä näkemystä puoltaisi nähdäkseni myös työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan mukaisen poikkeussäännöksen esimerkkiluettelossa mainittu soveltamisrajaus. Kysymys on uskonnollisten toimitusten tekemisen lisäksi siitä, että työaikadirektiivi rajaa poikkeussäännöksen soveltamisen kirkkoihin ja uskonnollisiin yhteisöihin. Niin ikään työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan tarkoitus on nähdäkseni sama. Työaikalain esityöt jättävät avoimeksi sen, liittyykö rajaus siihen, että kysymys on palvelussuhteesta uskonnolliseen yhteisöön, vai onko rajauksella tarkoitus sitoa toimitusten suorittaminen uskonnollisessa yhteisössä tapahtuvaan toimintaan. Työaikadirektiivi ei myöskään sido määritelmää esimerkiksi toimitusten suorittamiseen uskonnollisen yhteisön palveluksessa. Direktiivin sanamuodon mukainen määritelmä on sidottu toimituksiin, jotka tehdään kirkkoissa tai uskonnollisissa yhteisöissä. Suppean tulkinnan ja nähdäkseni myös säännöksen sanamuodon mukaisen tulkinnan noudattaminen puoltaisi mielestäni enemmän vaihtoehtoa, jossa poikkeussäännöksen soveltamisen on tarkoitettu tapahtuvan kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen toiminnan puitteissa, eikä yksinomaan näiden palveluksessa. Katson, että koska sairaalat eivät ole uskonnollisia yhteisöjä ja kansallisen oikeuden säännös perustuu direktiiviin myös uskonnollisen yhteisön määritelmän osalta eikä asiasta ei ole olemassa Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä, poikkeussäännöksen soveltamisessa on myös tältä osin kysymys tulkinnassa, joka edellyttäisi unionin oikeuden oikean tulkinnan varmistamista viimekädessä pyytämällä ennakkoratkaisua Euroopan unionin tuomioistuimelta.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan soveltamiskysymys

Koska enemmistöstä poiketen katson, että Kiviniityn työtä sairaalapastorina ei voida yksiselitteisesti sulkea työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan perusteella, on asiassa tarpeen lausua myös työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan soveltamiskysymyksestä.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan työaikalakia ei sovelleta, kun kysymys on työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Kansallisesta lainsäädännöstä ja sen perusteluista ei suoraan tai ainakaan täysin yksiselitteisesti ilmene, onko työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdalla tarkoitus implementoida direktiivin 17 artiklan 1 kohdan mukaisia poikkeuksia, vai onko kysymys 17 artiklan 2 ja 3 alakohdissa mainituista poikkeusmahdollisuuksista.

Työaikalain esitöiden perusteella poikkeus on tarkoitettu soveltuvan työaika-autonomian täyttävään työhön, jossa huomioidaan työelämän muutosten myötä syntyvät uudentyyppiset toiminnot ja työskentelytavat. Vaikka säännöksen ensisijaisena soveltamiskriteerinä on työaika-autonomian toteutumisen, sen soveltumista muuhun kuin esitöissä mainittuihin ”uudentyyppisiin toimintoihin ja työskentelytapoihin” ei ole perustelutasolla avattu tarkemmin.

Tältä osin katson, että säännöksen sanamuoto ei vastaa suoraan työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan kriteerejä, eikä kyseisen artiklan luettelossa mainittuja esimerkkejä, toisin kuin edellä käsitelty työaikalain 2 §:n 1 momentin 2 kohta. Työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan poikkeusmahdollisuudet eivät nähdäkseni liity suoraan siihen, onko työajan toteutumisen valvonta työnantajan asia työnantajan tai tämän harjoittaman toiminnan näkökulmasta. Direktiivin 17 artiklan 1 kohdan kriteerien tarkastelussa kiinnitetään luonnollisesti huomiota työtehtävän luonteeseen ja sen erityispiirteisiin, mutta uuden tyyppiset työskentelytavat ja toiminnot eivät itsessään ole peruste esim. sille, että työaikaa ei seurata (analogisesti ks. asia C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) vastaan Deutsche Bank SAE ym., EU:C:2019:402, tuomion 63. kohta). Käsillä olevassa tilanteessa on sinänsä mahdollista tarkastella kysymystä siitä, täyttääkö työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan säännös direktiivin 17 artiklan 1 kohdan poikkeussäännöksen edellytykset, mutta tämä ei ole nähdäkseni selvää. Tässä tapauksessa lainsäätäjällä ei ole ainakaan vedonnut tähän. Olen sitä mieltä, että jo yksinomaan työaikalain 2 §:n 1 momentin 1–3 kohtien selkeä yhteys työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan luettelon mukaisiin poikkeuksiin puoltaa sitä, että työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan säännöksellä ei ole tarkoitettu vedottavan työaikadirektiivin sallimiin poikkeusmahdollisuuksiin 17 artiklan 1 kohdan perusteella, vaan jollain muulla perusteella.

Tässä tapauksessa, kuten myös siinä tapauksessa, että direktiivin 17 artiklan 1 kohdan poikkeusmahdollisuudet eivät sallisi direktiivin säännöksistä poikkeamista yksinomaan ns. uskonnollisten tehtävien suorittamisen perusteella, olisi työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan säännöstä oletettavasti tarkasteltava muiden direktiivin sallimien poikkeusmahdollisuuksien valossa. Kysymys olisi nähdäkseni lähinnä direktiivin 17 artiklan 2 ja 3 kohdissa sallimista poikkeuksista. Kyseiset työaikadirektiivin poikkeusmahdollisuudet eivät kuitenkaan salli poikkeamista direktiivin 6 artiklasta eli viikoittaisesta enimmäistyöajasta. Työaikadirektiivin 6 artiklasta voidaan poiketa ainoastaan 17 artiklan 1 kohdassa ja 22 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa.

Sikäli kun työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohtaa sovelletaan ja ko. säännöksen ei voitaisi katsoa tässä yksittäisessä tapauksessa mahtuvan työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan mukaisen poikkeuksen piiriin, se tulisi jättää soveltamatta. Suomen lainsäädännössä ei ole viikoittaisen enimmäistyöajan sääntelyn osalta työaikalakia lukuun ottamatta muita säännöksiä. Tässä tapauksessa, mikäli viikoittaisesta enimmäistyöajasta poikkeaminen sairaalapastorien työssä olisi työaikalain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan perustella mahdollista, mutta kyseisen säännöksen ei voitaisi katsoa muodostavan poikkeusta direktiivin sallimissa rajoissa 17 artiklan 1 kohdan perusteella, ylitettäisiin työaikadirektiivin sallimat poikkeusmahdollisuudet 6 artiklan osalta selkeästi.

Kokonaisarvio tapauksessa

Kiviniityn työaikaa koskevassa asiassa katson, että kanteen kannalta keskeisintä oikeuskysymystä ei ole mielestäni mahdollista ratkaista kansallisen oikeuden tulkinnalla. Koska Euroopan unionin tuomioistuin ei ole käsitellyt vastaavaa kysymystä työaikadirektiivin tulkinnasta, asiassa olisi perusteltua lykätä asian käsittelyä ja pyytää ennakkoratkaisua SEUT 267 artiklassa tarkoitetulla tavalla unionin oikeuden oikean tulkinnan varmistamiseksi.

Vakuudeksi

Ari Wirén

Tämä asiakirja on sähköisesti varmennettu tuomioistuimen asianhallintajärjestelmässä.

Jakelu

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry; oikeudenkäyntimaksu
2.120 euroa

Kirkon työmarkkinalaitos; maksutta

Porin evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä; maksutta