

# Korkein oikeus

## Ennakkopäätökset

Etusivu » Ennakkopäätökset » Ennakkopäätökset » [KKO:2018:10](#)

## KKO:2018:10

Työaika - Työaikalain soveltamisala  
Euroopan unionin oikeus - Työaikadirektiivi  
Kanneaika

Diaarinumero: S2013/737  
Taltionumero: 0321  
Antopäivä: 12.2.2018 ECLI:FI:KKO:2018:10

A, B, C ja D olivat työskennelleet perheenomaista huoltoa ja hoitoa järjestävän työnantajan palveluksessa olevien sijaisvanhempien (ns. lapsikylävanhemmat) sijaisina näiden vuosilomien aikana ja muina vapaapäivinä. Sijaisten työaika oli työ sopimuksissa määritetty kokonaisina vuorokausina ja sijaistus oli tapahtunut yleensä useamman vuorokauden pituisina jaksoina työnantajan vahvistaman työvuorolistan mukaisena ajankohtana. Sijaiset olivat asuneet työvuoronsa ajan lasten kodissa ja päättäneet itsenäisesti käytännön työtehtävien sä järjestämisestä. Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla katsottiin, että työ kuului työaikalain soveltamisalaan.

Kanteessa vaaditut työaikakorvaukset kuuluivat työaikalain 38 §:ssä säädetyn kanneajan piiriin, minkä johdosta osa vaadituista korvauksista hylättiin vanhentuneina. (Ään.)

TyöaikaL 2 § 1 mom

TyöaikaL 38 §

Työaikadirektiivi 2003/88/EY 17 art

## Asian käsittely alemmissa oikeuksissa

Etelä-Savon kärjäoikeus hylkäsi tuomiossaan 4.5.2012 nro 12/3441 A:n, B:n, C:n ja D:n kanteen, jossa he olivat vaatineet kärjäoikeutta vahvistamaan, että heidän työsuhteissaan SOS-Lapsikylä ry:n palveluksessa oli kysymys työaikalain mukaisesta työstä, sekä velvoittamaan SOS-Lapsikylä ry:n suorittamaan heille kanteesta ilmenevät työaikakorvaukset.

Itä-Suomen hovioikeus ei tuomiossaan 4.7.2013 nro 539 muuttanut kärjäoikeuden tuomiota. Eri mieltä ollut hovioikeuden jäsen katsoi, että kanteessa tarkoitettuun työhön oli kokonaisuudessaan sovellettava työaikalakia. Hän hylkäsi vaatimukset niin sanottujen X-päivien ja koulutuspäivien osalta ja velvoitti SOS-Lapsikylä ry:n suorittamaan vaaditut korvaukset muilta osin.

Kärjäoikeuden ja hovioikeuden tuomio kuvataan tarpeellisilta osin tarkemmin Korkeimman oikeuden ratkaisussa.

Asian ovat ratkaisseet kärjäoikeudessa kärjätuomarit Timo Pirttijärvi, Mikko Ollikainen ja Kari Puukka ja hovioikeudessa hovioikeuden jäsenet Esko Randelin, Matti Hakkarainen ja Riitta-Liisa Hietala (eri mieltä).

## Muutoksenhaku Korkeimmassa oikeudessa

A:lle, B:lle, C:lle ja D:lle myönnettiin valituslupa.

Muutoksenhakijat vaativat, että hovioikeuden tuomio kumotaan ja heidän nostamansa kanne hyväksytään.

SOS-Lapsikylä ry vaati vastauksessaan valituksen hylkäämistä.

## Korkeimman oikeuden ratkaisu

### Perustelut

#### Tausta

1. A, B, C ja D (jäljempänä kantajat tai lapsikylävanhempien sijaiset) olivat toimineet SOS-Lapsikylä ry:n (jäljempänä vastaaja tai yhdistys) palveluksessa lapsikylävanhemman sijaisina. Heidän työtehtäviinsä oli kuulunut huolehtia lapsikyläkodista sekä siellä asuvien lasten ja nuorten kasvatuksesta ja hoidosta lapsikylävanhempien lomien ja muiden poissaolojen aikana. Sijaisuusaikana he olivat huolehtineet lasten päivittäisestä hoidosta ja huollosta sekä kodin taloudesta.

2. Se, missä lapsikyläkodissa ja minä päivinä kantajat toimivat lapsikylävanhempien sijaisina oli ilmennyt lapsikylän johtajan etukäteen vahvistamasta luettelosta. Sijaisuuden alkamisen kellonajan kantajat olivat sopineet kyseisen kodin lapsikylävanhemman kanssa. Käytännössä kantajien sijaisuusjaksojen pituudet olivat vaihdelleet yksittäisistä vuorokausista useampiin viikkoihin. Kantajien vuosittainen työvelvoite oli työsopimusten mukaan A:n, B:n ja D:n osalta 190 vuorokautta ja C:n osalta 170 vuorokautta, josta oli vähennetty vuosiloma. Työsopimusten mukaan työvuorot oli tullut laatia siten, että työntekijällä oli ollut keskimäärin vähintään kaksi vapaata viikonloppua kuukaudessa. Sijaisuusjakson aikana työntekijällä oli ollut työsopimuksen mukaan oikeus yhteen vapaavuorokautteen viikossa.

3. Kantajien palkka lapsikylävanhemman sijaisen työstä oli määritelty kiinteänä kuukausipalkkana kuitenkin siten, että mikäli työskentelyvuorokausia oli kertynyt sovittua enemmän, niistä oli suoritettu eri korvaus.

#### *Käsittely alemmissa oikeuksissa*

##### Kanne ja vastaus

4. Kantajat ovat vaatineet käräjäoikeutta vahvistamaan, että heidän työnsä yhdistyksen palveluksessa oli ollut työaikalain 1 §:ssä tarkoitettua työaikalain soveltamisalaan kuuluvaa työtä. Lisäksi he ovat vaatineet, että yhdistys veloitetaan suorittamaan heille vuosilta 2006 – 2009 ylityö-, iltatyö-, yötyö-, lauantaityo- ja sunnuntaityökorvauksia seuraavasti: A 61 933 euroa, B 91 817 euroa, C 70 343 euroa ja D 88 363 euroa korkoineen. He ovat katsoneet, että koska kysymys oli ollut työaikalain soveltamisalaan kuuluvasta työstä, he olivat olleet oikeutettuja edellä mainittuihin korvauksiin työsopimuksen ja yksityisen sosiaalialan työehtosopimuksen perusteella.

5. Yhdistys on vastineessaan kiistänyt kanteen. Sen mukaan kantajien tekemä työ on ollut työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettua työtä, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyä. Tämän johdosta työhön ei yhdistyksen mukaan sovelleta työaikalakia, eivätkä kantajat ole oikeutettuja mainittuihin korvauksiin.

6. Yhdistys on katsonut, että kaikkien kantajien vaatimukset on joka tapauksessa vuoden 2006 osalta sekä B:n, C:n ja D:n vaatimukset myös vuoden 2007 osalta hylättävä vanhentuneina. Sen varalta, että kanne menestyisi eikä vaatimuksia katsottaisi osaksi vanhentuneiksi, yhdistys on kiistänyt niin sanotuista X-päivistä sekä koulutuspäivistä esitetyt korvausvaatimukset.

##### Etelä-Savon käräjäoikeuden tuomio 4.5.2012

7. Käräjäoikeus on ensin hylännyt yhdistyksen esittämän kantajien vaatimusten vanhentumista koskevan väitteen. Se on todennut, että työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 1 momentin mukaista palkkasaatavan viiden vuoden vanhentumisaikaa sovelletaan myös työehtosopimukseen perustuvaan palkkasaatavaan, eikä työaikalain 38 §:n mukainen kanneaika tule tässä asiassa sovellettavaksi.

8. Käräjäoikeus on todennut, että lapsikylävanhemman sijaisen työvuorot määräytyivät pitkälti kunkin lapsikyläkodin tarpeista lähtien ilman, että vastaajana oleva työnantaja olisi niistä yksipuolisesti määrännyt. Lapsikylävanhemman sijaisella oli oikeus suorittaa kaikki lasten hoitoon liittyvät käytännön tehtävät parhaaksi harkitsemallaan tavalla ja ajassa. Vaikka sijaisen työaika päivittäin oli lasten tarpeesta johtuvan työn luonteen vuoksi koko vuorokauden mittainen, se ei kuitenkaan merkinnyt, etteikö sijaisella ollut mahdollisuutta omaan aikaan työvuoronsa kestäessä. Käräjäoikeus on katsonut, että sijaisten työ oli varsin lähellä laissa tarkoitettua kotona tehtävää työtä. Kokonaisuutena sijaisten työtä harkitessaan käräjäoikeus on katsonut, että sijaisten tekemä työ on tehty sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyä ja ettei työ sen vuoksi ollut työaikalain alaista. Käräjäoikeus on hylännyt kanteen.

##### Itä-Suomen hovioikeuden tuomio 4.7.2013

9. Hovioikeus on todennut, ettei käräjäoikeuden tuomion lopputuloksen muuttamiseen ole miltään osin perusteita, ja hylännyt kantajien valituksen.

#### *Kysymyksenasettelu Korkeimmassa oikeudessa*

10. Asiassa on Korkeimmassa oikeudessa kysymys siitä, onko yhdistys veloitettava suorittamaan kantajille heidän vaatimuksensa mukaiset ylityö-, iltatyö-, yötyö-, lauantaityo- ja sunnuntaityökorvaukset vuosilta 2006 – 2009. Tämän johdosta on ensinnä ratkaistava kysymys siitä, kuuluuko heidän lapsikylävanhemman sijaisen työtä koskeva työsuhteensa työaikalain soveltamisalaan.

11. Mikäli lapsikylävanhempien sijaisten työ kuuluu työaikalain soveltamisalaan, arvioitavaksi tulee, onko yhdistyksen esittämä vanhentumisväite tutkittava ja ovatko vaatimukset osin hylättävä vanhentuneina. Merkityksellistä tässä arvioinnissa on, sovelletaanko vaadittuihin työaikakorvauksiin työsopimuslain 13 luvun 9 §:n vanhentumissäännöstä vai työaikalain mukaisia saatavia koskevaa työaikalain 38 §:n kanneaikasäännöstä. Lisäksi kysymys on mahdollisen korvauksen määrästä.

#### *Työaikalain soveltaminen*

Sovellettavat oikeusohjeet

12. Työaikalakia sovelletaan lain 1 §:n mukaan työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Työaikalain 2 §:n 1 momentissa säädetään poikkeuksista työaikalain soveltamisalaan. Sen 3 kohdan mukaan työaikalakia ei sovelleta, lukuun ottamatta sen 15 §:n 3 momenttia, työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

13. Työaikalaille 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. Työaikadirektiiviä ei sen sijaan sovelleta palkallista vuosilomaoikeutta lukuun ottamatta palkkaukseen, mistä seuraa, että palkkaus kuuluu pääsääntöisesti kansallisen oikeuden soveltamisalaan (katso tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, kohdat 48 ja 49).

14. Tässä asiassa on kysymys siitä, ovatko kantajat oikeutettuja kanteessa mainittuihin työaikaan sidoksissa oleviin palkanlisiin. Suomen työaikalain mukaan oikeus työaikaan liittyviin palkanlisiin on riippuvainen siitä, tuleeko työaikalaki sovellettavaksi kyseiseen työsuhteeseen. Vaikka työaikadirektiivi ei tule sovellettavaksi palkkauksen osalta, on sen soveltamisalaa koskevien säännösten tulkinnalla siten merkitystä arvioitaessa työaikalain 2 luvun 1 §:n 3 kohdan poikkeuksen soveltumista.

15. Työaikadirektiivin 17 artiklassa säädetään tietyistä tilanteista, jolloin työaikasäännöksistä voidaan artiklassa tarkemmin määritellyin edellytyksin poiketa. Sen 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 direktiivissä on mainittu johtavassa asemassa olevat tai muut henkilöt, joilla on itsenäinen päätöksentekovalta, työskentely perheessä tai työntekijät, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia kirkoissa ja uskonnollisissa yhteisöissä.

#### *Työaikalain soveltuminen*

##### Unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisun tarve

16. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallisilla tuomioistuimilla on velvollisuus tulkita kansallista lainsäädäntöä mahdollisimman pitkälle direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti, jotta direktiivillä tarkoitettu tulos saavutetaan. Tästä seuraa, että Korkeimman oikeuden tulee tässä tapauksessa tulkita työaikalakia mahdollisimman pitkälle työaikadirektiivin säännösten mukaisesti sellaisina kuin niitä on unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä tulkittu. Siltä osin kuin unionin oikeuden tulkinta ei ole selvä, Korkein oikeus on velvollinen pyytämään asiasta ennakkoratkaisua unionin tuomioistuimelta.

17. Korkein oikeus toteaa, että kansallisen työaikalain pakottavista työ- ja lepoaika koskevista säännöksistä on mahdollista poiketa vain laissa säädetyissä tilanteissa. Korkeimman oikeuden aikaisemmassa oikeuskäytännössä ratkaisussa KKO 2002:36 on todettu, että työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohta on tarkoitettu suppeasti tulkittavaksi poikkeussäännökseksi. Ratkaisun mukaan työ voi olla työpäikasta riippumatta luonteeltaan tai suoritusolosuhteiltaan sellaista, ettei työnantajalta voida edellyttää työntekijän työajan järjestelyjä ja valvontaa ja että työnantaja ei sitä myöskään tee. Toisaalta poissuljettua ei ole se, että työnantaja pystyy työajan järjestelyjen kannalta riittävästi valvomaan myös kotona tehtävää työtä. Tapauskohtaisesta harkinnasta riippuu, kuuluuko kotona tai muualla kiinteän työpäikän ulkopuolella tehtävä työ työaikalain soveltamisalaan.

18. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä puolestaan ilmenee, että direktiivin 17 artikla 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).

19. Edellä mainittu unionin tuomioistuimen ratkaisu koski esillä olevaa tapausta osin muistuttavaa tilannetta satunnaisesta ja kausiluonteisesta työstä loma- ja vapaa-ajankeskuksissa. Tuomiosta ilmenee, että sama henkilö valvoi vapaa-ajankeskuksissa olleita alaikäisiä koko vuorokauden ja että työskentely oli rajoitettu 80 päivään vuodessa. Unionin tuomioistuin on ratkaisussaan katsonut, ettei 17 artiklan 1 kohdassa säädetty poikkeus soveltunut asiassa esillä olleen kaltaiseen työhön (tuomion kohdat 14, 42, 43, 54).

20. Korkein oikeus toteaa, että verrattaessa edellä kuvattua tilannetta esillä olevaan, korostuu Korkeimman oikeuden ratkaistavana olevassa asiassa lapsikylävanhemman sijaisen työn rinnastuminen kotona työskentelevän vanhemman kotityöhön. Sijainen asettuu sijaisuusajana asumaan lapsikyläkotiin ja toimii siellä, kuten lasten vanhemmat kotona toimivat, huolehtien itse suunnittelemansa aikataulun puitteissa kodista ja lapsista sekä näiden tarpeista.

21. Arvioidessaan työaikadirektiivin tulkintaa ja tarvetta ennakkoratkaisupyynnön esittämiseen Korkein oikeus on kiinnittänyt lisäksi huomiota siihen, että direktiivin 17 artiklan 1 kohdan a – c alakohdissa oleva poikkeuksia koskeva esimerkkiluettelo ei ole tyhjentyvä ja että direktiivin eri kieliversioissa on vaihtelevuutta sen osalta, miten työskentely perheessä on ilmaistu. Korkein oikeus on katsonut, että työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan sanamuodon ja säännöstä koskevan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella ei ollut selvää, voiko esillä olevan kaltainen toiminta kuulua säännöksen soveltamisalaan. Tämän johdosta Korkein oikeus on katsonut tarpeelliseksi esittää asiassa ennakkoratkaisupyynnön unionin tuomioistuimelle.

## *Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisupyyntö ja unionin tuomioistuimen vastaus ennakkoratkaisupyyntöön*

22. Korkein oikeus on ennakkoratkaisupyyntönsä tarkemmin mainituin perusteluin esittänyt unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymyksen siitä, onko työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että sen soveltamisalaan voi kuulua sellainen työ lapsikyläkodissa, jossa työntekijä toimii huostaanotettujen lasten sijaisvanhempien sijaisena näiden vapaapäivien aikana, asuu mainittuna aikana yhdessä lasten kanssa perheenomaisissa olosuhteissa sekä huolehtii tänä aikana itsenäisesti lasten ja perheen tarpeista vastaavalla tavalla kuin vanhemmat yleensä.

23. Unionin tuomioistuin on Korkeimmalle oikeudelle antamassaan vastauksessaan tuomiossa Hälvä ym. 26.7.2017, C–175/16, EU:C:2017:617 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 vuositaitin 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).

24. Edellä mainittua ei unionin tuomioistuimen mukaan voida kyseenalaistaa sillä, että lapsikylävanhempien sijaiset voivat osin itsenäisesti päättää ajankäytöstään ja siitä, miten he järjestävät päivittäisen työnsä, liikkumisensa ja passiiviset jaksot, ilman että heidän työnantajansa käytännössä valvoisi tätä. Pelkästään sen perusteella, että työnantajan voi olla vaikea valvoa työntekijöidensä päivittäisiä työsuorituksia, ei voida yleisesti katsoa, että työntekijän työajan pituutta kokonaisuudessaan ei mitata tai määritellä ennalta tai että työntekijä voi itse päättää siitä, kun työnantaja kerran vahvistaa työvuorolistat. Ennakkoratkaisupyyntöstä ei unionin tuomioistuimen mukaan myöskään ole käynyt ilmi seikkoja, jotka osoittaisivat, ettei työnantaja kykene valvomaan sitä, että sijainen on ottanut huolehtiakseen lapsikyläkodista sijaisuuden alkamishetkellä ja sitä, onko hän suorittanut sijaisuutensa hänelle osoitetun vuorokauden tai vuorokausien loppuun saakka. Tuomioistuin on lisäksi katsonut, että raportointia lapselle laaditun hoito- ja kasvatussuunnitelman noudattamisesta voidaan pitää valvontakeinona, jonka avulla työnantaja voi seurata sitä, millä tavoin sen työntekijät huolehtivat työtehtävistään, ja näin myös mitata heidän työaikaansa (kohdat 35 – 38).

25. Unionin tuomioistuimen mukaan lapsikylävanhempien sijaisten mahdollisuus päättää passiivisista jaksoista ei anna heille mahdollisuutta täysin vapaasti päättää niiden työtuntien määrästä, jotka he suorittavat kyseisten vuorokausien aikana. Sijaisuusjärjestelmän yleisen systematiikan vastaista olisi se, että lapsikylävanhemman sijaiset voisivat olennaisella tavalla muuttaa lapsikyläkodeissa ajankäytön toimintatapoja, jotka lapsikylävanhemmat ovat vahvistaneet. Unionin tuomioistuimen mukaan myös tällaisten toimintatapojen noudattamista voidaan pitää osoituksena siitä, etteivät sijaiset voi itse täysin vapaasti päättää työajastaan (kohdat 39 ja 40).

26. Viitaten direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua työajan käsitteeseen unionin tuomioistuin on katsonut, että niihin vuorokausiin, joiden aikana lapsikylävanhemman sijainen huolehtii lapsikyläkodista, sisältyvät passiiviset jaksot kuuluvat työaikaan silloin, kun lapsikylävanhemman sijaisen on oltava fyysisesti työnantajan osoittamassa paikassa läsnä ja tämän käytettävissä voidakseen välittömästi suorittaa ne asianmukaiset työtehtävät, joita kulloinkin tarvitaan. Tällaisten passiivisten jaksosten sisältyminen lapsikylävanhempien sijaisten työaikaan ei merkitse, että heillä olisi mahdollisuus vapaasti määritellä työaikansa alkamis- ja päättymishetket (kohdat 41 – 43).

27. Unionin tuomioistuin on edelleen todennut, että vaikka tietyt passiiviset jaksot voitaisiin katsoa direktiivin 2 artiklan 2 alakohdassa tarkoitetuksi lepoajaksi siltä osin kuin lapsikylävanhempien sijaiset voivat poistua työpaikaltaan, koskee poistumismahdollisuus vain osaa heidän päivittäisestä työajastaan, eikä se perustu lapsikylävanhemman sijaisen päätökseen vaan siihen, että lapset ovat kyseisen ajan poissa kotoa. Tämän lapsikylävanhempien työskentelyolosuhteiden erityispiirteen perusteella ei unionin tuomioistuimen mukaan voida katsoa, että lapsikylävanhempien sijaisten työajan pituutta kokonaisuudessaan ei mitata tai määritellä ennalta tai että nämä päättävät sen pituudesta kokonaisuudessaan itse (kohta 44).

28. Lapsikylävanhemman sijaisten työtä ei unionin tuomioistuimen mielestä voida myöskään katsoa työskentelyksi perheessä. Direktiivin 17 artiklan 1 kohdan b alakohdassa mainittu poikkeus koskee yksinomaan työtä, jota tehdään olosuhteissa, joissa työnantajan työntekijään yhdistävä työsuhde on perheensisäinen. Tällaisessa asiayhteydessä voidaan unionin tuomioistuimen mukaan hyväksyä se, ettei työajan pituutta kokonaisuudessaan mitata tai määritellä ennalta tai että työhön palkattu perheenjäsen voi päättää siitä (kohdat 46 ja 47).

29. Unionin tuomioistuin on vastannut Korkeimman oikeuden esittämään kysymykseen, että direktiivin 17 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei sitä voida soveltaa pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen palkkatyöhön, jossa työntekijä huolehtii huostaan otetuista lapsista perheenomaisissa olosuhteissa sijaisvanhemman sijaisena, silloin kun asiassa ei ole näytetty sitä, että työajan pituutta kokonaisuudessaan ei mitata tai määritellä ennalta tai että työntekijä voi päättää siitä itse, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on selvitettävä.

*Korkeimman oikeuden arviointi työaikalain soveltumisesta tässä asiassa*

30. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 267 artiklan mukaan unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisussa lausutaan unionin oikeuden säännöksen pätevydestä ja tulkinnasta. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on soveltaa unionin tuomioistuimen tulkintaratkaisuja niihin tosiseikkoihin, jotka se katsoo asiassa selvitettyksi.

31. Korkein oikeus toteaa ensin, että unionin tuomioistuin on ennakkoratkaisussaan tulkinnut työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan b alakohdassa mainittua poikkeusta työskentelystä perheessä siten, että se koskee yksinomaan työtä, jossa työnantajan työntekijään yhdistävä työsuhte on perheensisäinen. Näin kantajien tekemän lapsikylävanhemman työn ei voida katsoa kuuluvan myöskään työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan sisältämän poikkeuksen piiriin pelkästään siitä syystä, että lapsikylävanhemman sijainen työskentelee lapsikyläkodissa kodin vanhemman tavoin ja että työ tästä syystä rinnastuisi kotona tehtävään työhön.

32. Asiassa on siten arvioitava, kuuluuko kantajien työskentely lapsikylässä työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan sisältämän poikkeuksen soveltamisalaan sen johdosta, että työskentely tapahtuu muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Työaikalain poikkeusta on edellä todetun mukaisesti tulkittava suppeasti ja sen tulkinnassa on otettava huomioon unionin tuomioistuimen tuomioista ilmenevä työaikadirektiivin sisältö. Työaikalain poikkeamista koskevan säännöksen piiriin voidaan katsoa kuuluvan enintään sellaiset toiminnot, joiden osalta direktiivin 17 artiklan 1 kohta sallii poikkeusten tekemisen.

33. Unionin tuomioistuin on Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisupyynnössä esittämien riidattomien tietojen pohjalta todennut, että niiden vuorokausien määrä, joiden ajan kantajien on vuosittain työskenneltävä, vahvistetaan sopimuksella ja että työnantaja laatii etukäteen luettelot, joista käyvät ilmi ne vuorokaudet, joiden ajan lapsikylävanhemman sijainen huolehtii lapsikyläkodista. Unionin tuomioistuin on nämä seikat huomioon ottaen todennut, ettei 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 (kohta 34).

34. Korkein oikeus toteaa, että kukin työjakso alkaa lapsikylässä sijaistettavan lapsikylävanhemman kanssa sovittuna ajankohtana ja jatkuu työlistaan merkittyjen vuorokausien ajan, jonka jälkeen vastuu lapsista palautuu lapsikylävanhemmalle. Korkein oikeus katsoo, että näissä olosuhteissa työnantajalla on myös ollut tosiasiallinen mahdollisuus valvoa työjaksojen alkamisen ja päättymisen toteutumista.

35. Sen sijaan työnantajan mahdollisuudet työajan määrittelyyn, mittaamiseen ja valvontaan ovat rajoitetummat siltä osin, kuin kysymys on työ- ja lepoaikojen jaksottamisesta kunkin sijaisuusjakson kestäessä. Lasten yksilöllisten hoito- ja kasvatussuunnitelmien toteutumisen raportointia varten käytössä oleva sähköinen ohjelma ei Korkeimmalle oikeudelle esitetyn selvityksen perusteella mahdollista sijaisien päivittäisen työajan käytön valvontaa ja mittaamista, vaan sen tarkoituksena on välittää tietoa lasten kehityksestä asianomaisille tahoille. Edellä kohdassa 24 todetun mukaisesti unionin tuomioistuimen tuomiosta kuitenkin ilmenee, ettei pelkästään valvontamahdollisuuksien vaikeudelle tule antaa ratkaisevaa merkitystä esillä olevan kaltaisessa tilanteessa, jossa työskentelyvuorokaudet vahvistavat työlistat kuitenkin laaditaan etukäteen.

36. Korkein oikeus katsoo esitetyn selvityksen perusteella, että sijaisuusjaksoihin sisältyy työaikaan luettavaa aktiivista työskentelyä, työaikaan niin ikään luettavaa työntekijän fyysistä läsnäoloa edellyttävää varallaoloa ja myös lepoajaksi luettavia ajanjaksoja, jolloin sijaisella on halutessaan mahdollisuus myös poistua omille asioilleen lapsikylästä. Korkein oikeus katsoo, että lapsikylälasten päivittäiset tarpeet ja menot kuten ruokailut, kouluun, päiväkotiin ja harrastuksiin meno ja niistä palaaminen, samoin kuin nukkumaanmeno kuitenkin ohjaavat sijaisen päivittäistä ajankäyttöä niin merkittävästi, ettei sijaisen voida katsoa päättävän sijaisuusjaksojen sisällikään täysin vapaasti työskentely- ja lepoajoistaan.

37. Kun sijaisen työhön väistämättä kuuluu myös olla suuren osan vuorokaudesta lapsikylässä tai muualla lasten elinpiirin sisällä ja kun mahdollisuus täysin vapaisiin jaksoihin on yleensä mahdollista vain lasten tarpeiden asettamisrajoissa, Korkein oikeus katsoo, että lapsikylävanhemman työssä ei ole kysymys direktiivin 17 artiklan 1 kohdan mukaisesta poikkeuksesta sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä tulkinnut.

38. Korkein oikeus katsoo, että unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisu ja edellä mainitut seikat huomioon ottaen työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohtaa on tulkittava siten, ettei se sovellu lapsikylävanhemman sijaisen työhön. Sijaisen työtä ei voida pitää sellaisena työnä, jonka osalta työnantajan asiana ei olisi valvoa työajan järjestelyä. Työ kuuluu siten työaikalain soveltamisalaan.

#### *Vanhentumista koskeva väite*

Vanhentumista koskevan väitteen tutkiminen

39. Yhdistys on käräjäoikeudessa vaatiessaan kanteen hylkäämistä esittänyt myös toissijaisesti, että vaatimukset olivat edellä kohdassa 6 kerrotuin tavoin joka tapauksessa osaksi vanhentuneet. Yhdistyksen vastauksesta hovioikeudessa tai hovioikeuden tuomiosta ei ilmene, että yhdistys olisi nimenomaisesti toistanut tämän kiistämisperusteensa hovioikeudessa. Oikeudenkäymiskaaren 26 luvun 1 §:n mukaan oikeudenkäynti hovioikeudessa koskee käräjäoikeuden ratkaisun kohteena ollutta asiaa valituksessa ja mahdollisessa vastaukses-

sa vedotulta osalta. Siten hovioikeudessa otetaan pääsääntöisesti huomioon vain ne seikat, joihin valituksessa ja vastauksessa on vedottu.

40. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan hovioikeuden on kuitenkin kyselyin pyrittävä varmistautumaan siitä, onko asianosainen tarkoittanut luopua kärjäoikeudessa esittämästään vaatimuksesta tai kiistämisperusteesta (KKO 1996:139, KKO 1998:120, KKO 2000:96, KKO 2010:40 ja KKO 2013:98). Tuomioistuimen kyselyvelvollisuus ilmenee myös oikeudenkäymiskaaren 26 luvun esitöistä, joissa hallituksen esityksessä ehdotettiin asiasta säädettäväksi nimenomaisesti. Lakivaliokunta piti kuitenkin ehdotettua säännöstä tarpeettomana, koska ilman sitäkin oli selvää, että hovioikeuden tulee prosessin johdon keinoin tarvittaessa selvittää, mitä asianosaiset asiassa vaativat ja mihin he vetoavat (HE 33/1997 vp s. 64, LaVM 19/1997 vp s. 14).

41. Hovioikeus on pysyttänyt kärjäoikeuden tuomion lopputuloksen kanteen hylkäämisestä. Hovioikeudella ei siten ole ollut tarvetta ottaa prosessin johdolla esille kysymystä siitä, oliko yhdistyksen tarkoituksena edelleen pysyä kärjäoikeudessa esittämässään vanhentumisväitteessä. Korkein oikeus on päättänyt työaikalain soveltumisessa asiaan alempien oikeuksien ratkaisuista poikkeavaan näkemykseen, minkä vuoksi vanhentumisväite on asiassa merkityksellinen. Yhdistys on Korkeimmassa oikeudessa vastauksessaan kantajien valitukseen nimenomaisesti vedonnut vaatimusten osittaiseen vanhentumiseen, joten sen tarkoituksena on pysyä sanotussa väitteessä. Korkein oikeus on varannut kantajille tilaisuuden lausua yhdistyksen vastauksen johdosta. Yhdistyksen vanhentumisväite on näin ollen edellä esitettyjen perusteiden nojalla tutkittavissa Korkeimmassa oikeudessa.

Kysymyksenasettelu vanhentumista koskevan väitteen osalta

42. Korkein oikeus on edellä katsonut, että kantajien työsuhteeseen on tullut soveltaa työaikalakia. Tästä seuraa, että kantajilla on lähtökohtaisesti ollut oikeus työaikaan sidottuihin palkanlisiin.

43. Yhdistys on kuitenkin väittänyt, että osa kantajien työaikasaatavista on hylättävä vanhentuneena. Kanneajan osalta sovellettavaksi tulee yhdistyksen mukaan työaikalain 38 §, joka koskee kaikkia työaikalaisissa tarkoitettuja korvauksia siltäkin osin kuin niistä on sovittu työehtosopimuksissa.

44. Kantajat ovat katsooneet, että vanhentumista koskeva väite on hylättävä, koska saataviin sovelletaan työsopimuslain 13 luvun 9 §:n säännöstä. Heidän mukaansa säännös koskee kaikkia palkkasaatavia eli myös niitä, jotka perustuvat työehtosopimuksiin.

45. Työaikalain 38 §:n 1 momentin mukaan oikeus työaikalaisissa tarkoitettuun korvaukseen raukeaa, jos kannetta työsuhteen jatkuessa ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt. Saman pykälän 3 momentin mukaan työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on saatavan raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

46. Työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 1 momentin mukaan työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua eräänymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Sama vanhentumisaika koskee säännöksen mukaan myös muita työehtosopimuksissa tarkoitettuja saatavia. Saman pykälän 3 momentin mukaan työsuhteen päättyessä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

47. Työaikalaisissa säädetään työajasta, säännöllisestä työajasta, säännöllisen työajan ylittämisestä, yö- ja vuorotyöstä sekä lepoajoista ja sunnuntaityöstä. Lisäksi työaikalaisissa on säädetty ylityöstä maksettavasta korvauksesta ja sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta. Kanteessa tarkoitetuista ylityö-, iltatyö-, yötyö-, lauantaityö- ja sunnuntaityökorvauksista on sopimusmääräyksiä yksityisen sosiaalialan työehtosopimuksessa.

48. Yhdistyksen esittämän vanhentumista koskevan väitteen menestymisen osalta ratkaisevaa on, sovelletaanko vaadittuihin korvauksiin edellä mainittua työaikalain vai työsopimuslain säännöstä. Molemmat säännökset ovat voimassa olevassa laissa siten pakottavaa oikeutta, ettei niistä voida sopia toisin edes valtakunnallisella työehtosopimuksella.

*Kanneaikasääntelyä koskevan lainsäädännön tausta ja sitä koskeva oikeuskäytäntö*

49. Työaikalaki on tullut voimaan vuonna 1996. Lain 38 §:ään otetulla kanneaikaa koskevalla säännöksellä yhtenäistettiin aikaisemmin eri työaikalaeissa olevia kanneaikaa koskevia säännöksiä. Lyhyttä kanneaikaa perusteltiin näyttöön liittyvillä vaikeuksilla ja näiden vaikeuksien lisääntymisellä ajan myötä (HE 34/1996 vp s. 67 – 68).

50. Työsopimuslaki on tullut voimaan vuonna 2001. Tuolloin työehtosopimuslakiin otettiin työaikalakia vastaava säännös kanneajasta niitä tilanteita varten, että työehtosopimus oli päättynyt. Samalla hallituksen esityksessä (HE 157/2000 vp s. 126, 129 ja 140) on ehdotettu, että sekä työaikalain että työehtosopimuslain kanneajoista voitaisiin sopia työehtosopimuksilla laissa säädetyin tavoin. Lain eduskuntakäsittelyn aikana perustuslakivaliokunta on kuitenkin todennut lausunnossaan (PeVL 41/2000 vp s. 7), että kanneaika oli oleellinen osa sitä kokonaisuutta, jota perustuslain 21 §:n 2 momentin säännökset oikeudenmukaisesta oikeudenkäynnistä tarkoittivat ja josta perustuslain mukaan säädettiin lailla. Perustuslakivaliokunta katsoi, että kanneaikaa koskeva poikkeamismahdollisuus oli poistettava työehtosopimuslakiehdotuksen 13 luvun 7 §:stä ja työaikalain 40 §:stä, jotta nämä lakiehdotukset voitaisiin käsitellä tavallisen lain säätämisyksikössä.

Eduskunta hyväksyi lakiehdotukset siten muutettuina, ettei kanneajoista ollut mahdollista sopia työehtosopimuksella. Sen sijaan työaikaan sidoksissa olevista korvauksista oli työaikalain 40 §:n mukaan mahdollista sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella.

51. Työsopimuslain 13 luvun 9 § on vuonna 2003 uudistettu samalla, kun on säädetty laki velan vanhentumisesta. Kyseisen hallituksen esityksen (HE 187/2002 vp s. 91) mukaan pykälän 1 momenttiin ehdotettiin otettavaksi erityinen säännös työoikeudellisten saatavien vanhentumisajasta. Hallituksen esityksessä todettiin, että ehdotettu viiden vuoden vanhentumisaika koskisi kaikkia työntekijän palkka-saatavia siitä riippumatta, perustuvatko ne työsopimukseen vai työehtosopimukseen vai työsopimuslain mukaiseen vähimmäispalkkaan. Hallituksen esityksen mukaan sillä ei ole merkitystä, onko kysymyksessä kiinteä palkka vai erilaiset lisäkorvaukset. Eri asemassa olisivat ainoastaan työaikalakiin ja vuosilomalakiin perustuvat korvaukset, joita koskevista kanneajoista säädetään mainituissa laeissa. Esityksessä todettiin, ettei näihin lakeihin ehdoteta tässä yhteydessä muutoksia.

52. Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä (KKO 1997:120) on työaikalain kanneaikasäännöksen voimassa ollessa otettu kantaa vanhan vuosilomalain (272/1973) 15 §:n kanneaikasäännösten soveltamiseen. Mainitun pykälän mukaan työntekijän oikeus vuosilomapalkkaan tai lomakorvaukseen oli rauennut, jollei kannetta ollut nostettu kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava. Kyseisessä asiassa vaatimus lomarahasta ei perustunut vuosilomalakiin vaan työsopimukseen. Korkein oikeus on todennut erityisen vanhentumissäännöksen takana olevan ajatus, että vuosilomapalkka ja lomakorvaus koskivat suhteellisen pieniä saatavia ja että niiden perimisestä vasta pitemmän ajan kuluttua voisi näyttövaikeuksien vuoksi aiheutua tuloksettomia riitoja. Tämä on pätenyt myös lomaraahan nähden, minkä vuoksi Korkein oikeus on katsonut lomara-han olevan vuosilomasaatavaa ja sitä koskevan oikeuden raukeavan vuosilomalain 15 §:n mukaisesti.

53. Työtuomioistuin on useassa työsopimuslain edellä kohdassa 51 kuvatun työsopimuslain muutoksen jälkeen antamassaan ratkai-suissa (esimerkiksi TT 2006-88, TT 2006-106 ja TT 2009-8) soveltanut sellaisten työaikakorvausten vanhenemiseen, joista on määräyk-siä työehtosopimuksessa, työsopimuslain 13 luvun 9 §:n säännöksiä. Työtuomioistuin on perustellut ratkaisujaan erityisesti sillä hallituk-sen esityksessä olleella lausumalla, jonka mukaan lainkohdassa säädetty vanhentumisaika koskisi kaikkia työntekijän palkkasaatavia mukaan lukien työehtosopimuksissa sovitut lisäkorvaukset siitä riippumatta, perustuvatko ne työsopimukseen vai työehtosopimukseen vai työsopimuslain mukaiseen vähimmäispalkkaan.

#### *Korkeimman oikeuden arviointi*

54. Työsopimuslain 13 luvun 9 § sisältää yleisen palkkasaatavien kanneaikaa koskevan säännöksen. Työsopimuslain voimaan tullessa työaikalain ja vuosilomalain erityisiä kanneaikaa koskevia säännöksiä ei muutettu vaan ne jätettiin edelleen voimaan sellaisenaan. Myöskään esitöistä ei voida päätellä, että säätämällä työsopimuslain 13 luvun 9 §:ään muutoksia olisi ollut tarkoitus miltään osin muut-taa työaikalain kanneaikaa koskevaa sääntelyä tai sen tulkintaa.

55. Työaikalain kanneaikaa koskeva säännös koskee sen sanamuodon mukaan työaikalaissa tarkoitettuja korvauksia. Lain sanamuoto mahdollistaa tulkinnan, jonka mukaan säännös koskee kaikkia työaikalain työ- ja lepoaikasääntelyyn pohjautuvia työaikasidonnaisia korvauksia. Toisaalta sanamuoto mahdollistaa myös työtuomioistuimen omaksuman suppeamman tulkinnan, jonka mukaan se koskisi ai-noastaan sellaisia korvauksia, jotka perustuvat yksinomaan työaikalain säännöksiin. Tällöin kaikki työehtosopimuksissa sovitut korvauk-set jäisivät säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle siinäkin tapauksessa, että kysymys olisi työaikalakiin liittyvistä työaikaan perustuvista korvauksista.

56. Korkein oikeus on edellä kohdassa 52 kuvatussa ratkaisussa katsonut työaikalain kanneikasäännökseen rinnastuvan vuosiloma-lain kanneikasäännöksen osalta, että kanneikasäännös koski myös sellaista vuosilomasaatavaa, josta oli sovittu työsopimuksessa. Korkein oikeus toteaa, että siinä esitetyt näkökohdat puoltavat vastaavasti myös työaikalain 38 §:n tulkittamista siten, että se koskee kaikkia työaikasaatavia riippumatta siitä, onko korvauksen määrittelytavasta säädetty työaikalaissa tai onko niistä sovittu työehtosopi-muksessa tai työsopimuksessa.

57. Tätä tulkintaa tukee se, että työaikalain 37 §:n mukaan työnantaja on velvollinen kirjaamaan tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset työntekijöittäin ja säilyttämään työaikakirjanpito vähintään 38 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti. Kun myös työnteki-jällä on oikeus saada tieto häntä koskevista työaikakirjanpitoon tehdyistä merkinnöistä, on työaikakirjanpidon säilyttämisvelvollisuuden ja kanneajan samuudella olennaista merkitystä näytön esittämisen kannalta riitatilanteissa.

58. Tulkinta, jonka mukaan tietyistä työaikaan perustuvasta korvauksesta sopiminen työehtosopimuksessa johtaisi siihen, että sovellet-tavaksi tulisi työaikalain kanneikasäännöksen sijasta työsopimuslain kanneikasäännös, merkitsisi oikeudellista epävarmuutta. Käytän-nössä tulkinta tarkoittaisi sitä, että sovellettava kanneikasäännös riippuisi työehtosopimuksen sisällöstä, vaikka työaikalain 40 §:n 1 momentti ei mahdollista kanneajasta sopimista työehtosopimuksella. Kuten perustuslakivaliokunta edellä kohdassa 50 mainituissa lausunnossaan on todennut, kanne aika on oleellinen osa sitä kokonaisuutta, jota perustuslain 21 §:n 2 momentin säännökset oikeuden-mukaisesta oikeudenkäynnistä tarkoittavat ja siitä tulee säätää lailla.

59. Korkein oikeus katsoo näillä perusteilla, että työaikalain kanneikasäännöstä on tulkittava yhdenmukaisesti edellä todetussa ratkai-sussa KKO 1997:120 vuosilomalain kanneikasäännöksen osalta todetun kanssa, eikä työsopimuslain 13 luvun 9 §:n säätäminen ole

muuttanut tätä tulkintaa. Kantajien kaikki vaatimukset ovat perustuneet työaikalain työaikaa koskevaan sääntelyyn, jolloin niiden vanhentumista on arvioitava työaikalain kanneaikasäännöksen pohjalta. Näissä olosuhteissa kaikkien kantajien vaatimukset on vuoden 2006 osalta ja B:n, C:n ja D:n vaatimukset myös vuoden 2007 osalta hylättävä vanhentuneina.

#### *Korvausten suuruus*

60. Työntekijät ovat esittäneet korvausvaatimukset eritellen ne työaika korvauksen laadun perusteella. He ovat vaatineet yhdistyksen velvoittamista suorittamaan korvauksia vuosilta 2006 – 2009 seuraavasti: A 61 933 euroa, B 91 817 euroa, C 70 343 euroa ja D 88 363 euroa korkoineen. Siinä tapauksessa, että yhdistyksen vanhentumisväite hyväksytään, työntekijät ovat vaatineet viivästyskorkoa työaika korvauksille kunkin palkanmaksukauden viimeisestä päivästä eli kunkin kuukauden 20 päivästä lukien.

61. Yhdistyksen mukaan vuosia 2006 – 2007 koskevat vaatimukset tulee hylätä vanhentuneina seuraavasti: A 15 485,81 euroa, B 48 471,55 euroa, C 40 523,65 euroa ja D 53 396,25 euroa. Kantajat eivät ole kiistäneet mainittuja summia.

62. Tämän johdosta maksettavia työaika korvauksia ovat A:n osalta vuosilta 2007 – 2009 yhteensä 46 447,19 euroa, B:n osalta vuosilta 2008 – 2009 yhteensä 43 345,45 euroa, C:n osalta vuosilta 2008 – 2009 yhteensä 29 819,35 euroa ja D:n osalta vuosilta 2008 – 2009 yhteensä 34 966,75 euroa. Korkein oikeus toteaa, etteivät kantajat ole esittäneet sellaista selvitystä, jonka perusteella viivästys korko voitaisiin tuomita maksettavaksi kunkin erän osalta palkanmaksukauden viimeisestä päivästä lukien. Viivästyskoron maksuvelvollisuus määrätään siten alkamaan korkolain 9 §:n mukaisesta ajankohdasta eli haasteen tiedoksi antamisesta lukien.

63. Kantajien X-päiviä ja koulutuspäiviä koskevat vaatimukset on esitetty ainoastaan siltä varalta, että vaatimus kanteen osittaisesta hylkäämisestä vanhentumisen vuoksi hylätään. Kun mainittu vaatimus on tullut hyväksytyksi, X-päiviä ja koulutuspäiviä koskevaa kiistämisperustetta ei ole tarpeen käsitellä.

## **Tuomiolauselma**

Hovioikeuden tuomio kumotaan.

Korkein oikeus vahvistaa, että A:n, B:n, C:n ja D:n lapsikylävanhempien sijaisen työ on ollut työaikalain soveltamisalaan kuuluvaa työtä.

SOS-Lapsikylä ry veloitetaan suorittamaan kantajille työsuhteesta johtuvina saatavina, A:lle yhteensä 46 447,19 euroa, B:lle yhteensä 43 345,45 euroa, C:lle yhteensä 29 819,35 euroa ja D:lle yhteensä 34 966,75 euroa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisine viivästyskorokoineen 22.2.2011 lukien.

Vaatimukset hylätään enemmälti.

Asian ovat ratkaisseet oikeusneuvokset Gustav Bygglin, Juha Häyhä (eri mieltä), Pekka Koponen, Tuula Pynnä ja Mika Huovila (eri mieltä). Esittelijä Mervi Pere.

## **Eri mieltä olevien jäsenten lausunnot**

**Oikeusneuvos Huovila:** Erimielisyyteni koskee ensinnäkin asian käsittelyä Korkeimmassa oikeudessa. Katson, että Korkeimman oikeuden tulisi varata asianosalle tilaisuus lausua siitä, onko yhdistys menettänyt oikeutensa vedota saatavien vanhentumiseen sen vuoksi, ettei se ole vedonnut siihen hovioikeudessa, ennen kuin Korkein oikeus ottaa ratkaistavakseen tämän kysymyksen (ks. kohdat 39 – 41). Perustelen kantaani seuraavasti.

Oikeudenkäymiskaaren 30 luvun 7 §:n 1 momentin mukaan muutoksenhakija ei saa Korkeimmassa oikeudessa vedota muihin seikkoihin ja todisteisiin kuin niihin, jotka on esitetty alioikeudessa tai hovioikeudessa, paitsi milloin hakija saattaa todennäköiseksi, ettei hän ole voinut vedota seikkaan tai todisteeseen alemmassa tuomioistuimessa tai että hänellä muuten on ollut pätevä aihe olla tekemättä niin. Lainkohdasta ilmenevä säännös on pakottava ja siitä seuraa, ettei muutoksenhakija pääsäännön mukaan voi vedota seikkoihin ja todisteisiin Korkeimmassa oikeudessa siinä tapauksessa, että hän on vedonnut niihin käräjäoikeudessa mutta ei enää hovioikeudessa.

Lainkohdassa säädetyt edellytykset sille, että asianosainen saa poikkeuksellisesti vedota Korkeimmassa oikeudessa uuteen seikkaan, voivat täytyä muun muassa sillä perusteella, että vetoamatta jättäminen alemmassa oikeudessa on johtunut tuomioistuimen prosessinjohtovelvollisuuden laiminlyönnistä. Hovioikeuden prosessinjohtoa edellyttävä tilanne voi syntyä tyypillisesti silloin, kun käräjäoikeudessa on esitetty toissijainen vaatimus, josta käräjäoikeuden ei ole tarvinnut lausua ensisijaisen vaatimuksen tultua hyväksytyksi (esim. KKO 2010:40 ja KKO 1998:120).

Myös yhdistyksen vanhentumisväitteessä on kysymys tällaisesta toissijaisesta vaatimuksesta. Tässä tapauksessa tilanne kuitenkin poikkeaa tyypillisestä siten, että käräjäoikeus on ennen kantajien vaatimusten hylkäämistä yhdistyksen ensisijaisen väitteen eli työaikalain soveltumattomuuden johdosta hylännyt yhdistyksen vanhentumisväitteen. Käräjäoikeus on myös perustellut ratkaisunsa vanhentu-



misvääritteen osalta asianmukaisesti. Kantajat ovat ilmoittaneet tyytymättömyyttä käräjäoikeuden tuomioon "kokonaisuudessaan lukuun ottamatta käräjäoikeuden ratkaisua työehtosopimukseen perustuvien palkkasaatavien vanhentumisesta." Yhdistys on puolestaan vastauksessaan hovioikeudessa nimenomaisesti ilmoittanut hyväksyvänsä käräjäoikeuden tuomion sellaisenaan, eikä asiakirjojen perusteella ole missään hovioikeusmenettelyn vaiheessa esittänyt kannanottoja, joista voitaisiin päätellä vastauksen tältä osin perustuneen erehdykseen.

Edellä selostettujen seikkojen perusteella hovioikeudessa on ollut vahvat perusteet lähteä siitä, että yhdistys on tarkoittanutkin luopua vanhentumisvääritteen esittämisestä siellä. Oikeudenkäynnin kohteesta ei siten näytä vallinneen sellaista epäselvyyttä, joka olisi edellyttänyt hovioikeudelta prosessinjohtotoimia siinäkin tapauksessa, että se olisi katsonut työaikalain soveltuvan kantajien vaatimuksiin. Sen vuoksi ei ole selvää, että yhdistys ei ole menettänyt oikeuttaan vedota vanhentumiseen Korkeimmassa oikeudessa. Asianosaisilta ei ole pyydetty lausumaa tästä nimenomaisesti kysymyksestä, eivätkä asianosaiset ole siitä missään vaiheessa lausuneet. Tämän vuoksi pidän tarpeellisena, että asianosaisilta vielä pyydetään lausuma ennen kysymyksen ratkaisemista.

Käsittelyratkaisua koskevan äänestyksen lopputulokseen nähden velvollisena lausumaan pääasiasta esitän eriävänä mielipiteenäni seuraavan.

Olen samaa mieltä enemmistön kanssa siitä, että lapsikylävanhemman sijaisen työsuhte kuuluu työaikalain soveltamisalaan. Samaa mieltä olen myös perusteluista kohtaan 53 saakka, minkä jälkeen lausun eriävänä mielipiteenäni seuraavan.

Työaikalain 38 §:n kanneikasäännös koskee sanamuotonsa mukaan työaikalaissa tarkoitettuja korvauksia. Työaikalain 5 §:ssä säädetään varallaolokorvauksista, 22 §:ssä säädetään lisä- ja ylityöstä maksettavista korvauksista ja 33 §:ssä sunnuntaityöstä maksettavasta korotetusta palkasta. Laissa ei sitä vastoin ole säännöksiä iltatyö-, yötyö- tai lauantaityökorvauksista.

Työaikalain 40 §:n 1 momentin mukaan työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus sopia toisin muun muassa siitä, mitä 22 ja 33 §:ssä säädetään ylityö- ja sunnuntaityökorvauksista. Kanteessa tarkoitettussa yksityisen sosiaalialan työehtosopimuksessa on sopimusmääräyksiä ylityö- ja sunnuntaityökorvauksista. Lisäksi työehtosopimuksessa on määräyksiä iltä-, yö- ja lauantaityöstä maksettavista korvauksista, joista kanteessa on myös kysymys.

Enemmistö on kohdassa 55 katsonut, että työaikalain 38 §:n sanamuoto mahdollistaa tulkinnan, jonka mukaan lainkohdan kanneikasäännös koskee kaikkia työaikalain työ- ja lepoikasääntelyyn pohjautuvia työaikasidonnaisia korvauksia ja siten myös iltä-, yö- ja lauantaityötä. Edelleen enemmistö on katsonut lainkohdan sanamuodon mahdollistavan myös työtuomioistuimen omaksuman suppean tulkinnan, jonka mukaan säännös koskee ainoastaan sellaisia korvauksia, jotka perustuvat yksinomaan työaikalain säännöksiin, jolloin kaikki työehtosopimuksissa sovitut korvaukset jäisivät säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle. Kantani mukaan luontevin yleiskielen mukainen tulkinta ilmaisusta "työaikalaissa tarkoitettu korvaus" on kuitenkin, että sillä tarkoitetaan niitä ja vain niitä korvauksia, joista työaikalaissa on säädetty. Iltä-, yö- ja lauantaityöstä maksettavien korvausten katsominen lainkohdan soveltamisalaan kuuluviksi tarkoittaisi siten laajentavaa tulkintaa. Sanamuoto ei myöskään tue enemmistön mainitsemaa suppeaa tulkintaa, koska lainkohdassa ei käytetä ilmaisua "työaikalakiin perustuva korvaus".

Kohdassa 51 selostettujen työehtosopimuslain esitöiden voidaan enemmistön tavoin katsoa tukevan työtuomioistuimen omaksumaa työaikalain 38 §:n suppeaa tulkintaa, vaikka niissä ei ole otettu nimenomaista kantaa käsiällä olevaan kysymykseen. Kuitenkin tämän tulkinnan mukaan työaikalaissa tarkoitettuja korvauksia koskevan sopimusmääräyksen ottaminen työehtosopimukseen johtaisi siihen, että vanhentumiseen sovellettaisiin työaikalain asemesta työehtosopimuslain mukaista vanhentumisaikaa jopa siinä tapauksessa, että sopimusmääräys ei asiallisesti poikkeaisi työaikalain vastaavan säännöksen sisällöstä. Enemmistön tavoin katson, että tällainen tulkinta tarkoittaisi sitä, että sovellettava kanne aika riippuisi työehtosopimuksessa sovitusta, vaikka kanneajasta ei lain mukaan voida sopia, koska se on olennainen osa perustuslain 21 §:n 2 momentissa tarkoitettua oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin kokonaisuutta, josta perustuslain mukaan tulee säätää lailla (PeVL 41/2000 vp s. 7). Tulkinta voisi enemmistön toteamin tavoin myös aiheuttaa oikeudellista epävarmuutta. Vielä tällaista tulkintaa vastaan puhuu se, että varallaolokorvauksista on työaikalain 5 §:n mukaan aina sovittava erikseen. Jos työaikalain vanhentumisäännöksen ei katsottaisi lainkaan koskevan sopimusperusteisia korvauksia, lain kanneikasäännös menettäisi siten kokonaan merkityksensä varallaolokorvausten osalta.

Edellä lausutuilla perusteilla päädyn siihen, että ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia koskeviin vaatimuksiin on perusteltua soveltaa työaikalain kanneikasäännöstä, vaikka sanotuista korvauksista olisi sovittu työehtosopimuksessa. Seuraavaksi on vielä arvioitava, onko työaikalain kanneikasäännöstä perusteltua soveltaa sanamuotoaan laajemmin myös työehtosopimuksessa iltä-, yö- ja lauantaityöstä sovittuihin korvauksiin.

Kaikki kysymyksessä olevat korvaukset ovat työaikaan liittyviä lisäkorvauksia. Johdonmukaista sen vuoksi olisi, että niiden vanhentumista arvioitaisiin keskenään samojen sääntöjen perusteella. Iltä-, yö- ja lauantaityöstä maksettavien korvausten vanhentumisen arvioimista työaikalain mukaan tukee myös enemmistön perustelujen kohdassa 57 viitattu työaikakirjanpidon säilyttämisvelvollisuus.

Enemmistö on lisäksi katsonut, että vastaavat näkökohdat kuin kohdassa 52 selostetussa lomarahen vanhentumista koskevassa ratkaisussa KKO 1997:120 puoltavat tulkintaa, että työaikalain 38 §:n kanneikasäännös koskee kaikkia työaikasaatavia. Tältä osin viittaan

mainitun ratkaisun perusteluihin, joissa on todettu muun muassa, että sopimusperäisyydestään huolimatta lomaraha on vuosilomalakiin perustuvan vuosilomapalkan tai lomakorvauksen tavoin vuosilomaoikeuteen liittyvä etu, jonka määräytymisperuste yleensä on vuosilomapalkan tietty osa. Ratkaisussa on lisäksi todettu, että vuosilomaoikeuteen liittyvänä lisäetuna lomarahan rinnastuminen vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen on ilmeinen. Totean, että työehtosopimuksessa sovittujen iltatyö-, yötyö- ja lauantaityökorvausten yhteys työaikalaissa tarkoitettuihin ylityö- ja sunnuntaityökorvauksiin ei ole samanlainen kuin lomarahan yhteys vuosilomapalkkaan tai lomakorvaukseen, koska sanotut työaikakorvaukset perustuvat kaikki keskenään eri perusteisiin. Lisäksi huomioon on otettava, että Korkeimman oikeuden sanottu ratkaisu on annettu ennen työsopimuslain 13 luvun 9 §:n uudistamista. Kuten kohdasta 51 tarkemmin ilmenee, tässä lainkohdassa säädetyn viiden vuoden vanhentumisajan on tarkoitettu koskevan kaikkia työntekijän palkkasaatavia, myös työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa sovittuja lisäkorvauksia, lukuun ottamatta työaikalakiin ja vuosilomalakiin perustuvia korvauksia.

Katson, että sellaisten säännösten tulkinnassa, joissa säädetään yleisiä vanhentumisaikoja lyhyemmistä vanhentumis- tai kanneajoista, painottuvat oikeusvarmuuden ja soveltamiskäytännön ennakoitavuuden vaatimukset, koska muunlainen tulkinnan lähtökohta saattaa johtaa aiheettomiin oikeudenmenetyksiin. Sen vuoksi työaikalain 38 §:n kanneikasäännöstä ei ole perusteltua tulkita laajentavasti edellä selostetuista yhtenäistä sääntelyä puoltavista näkökohdista huolimatta ja vaikka sanamuodon mukainen tulkinta saattaa joissain tapauksissa johtaa rajanveto-ongelmiin sen suhteen, milloin kysymys on työaikalaissa tarkoitettua ja milloin muunlaisesta työehtosopimukseen perustuvasta korvauksesta. Laajentavaa tulkintaa vastaan puhuu myös säännöksen luonne työntekijän suojaa kaventavana poikkeussäännöksenä. Mainituilla perusteilla katson, että ainoastaan ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia koskevat kantajien vaatimukset ovat vanhentuneet työaikalain 38 §:n nojalla kaikkien kantajien osalta vuodelta 2006 ja C:n, B:n ja D:n osalta myös vuodelta 2007. Asiassa vaadittuihin iltatyö-, yötyö- ja lauantaityökorvauksiin on sovellettava työsopimuslain 13 luvun 9 §:n vanhentumissäännöstä eivätkä ne siten ole vanhentuneet.

Äänestyksen lopputulos huomioon ottaen ilmoitan olevani samaa mieltä enemmistön kanssa korvausten suuruudesta.

**Oikeusneuvos Häyhä:** Erimielisyyteni koskee kysymystä, tuleeko saatavien vanhentumisväitettä arvioida työsopimuslain 13 luvun 9 §:n vai työaikalain 38 §:n pohjalta. Tältä osin lausun seuraavan.

Velan vanhentumista koskevan sääntelyn keskeisenä tavoitteena on suojata velallista liian pitkään jatkuvalta selvittämättömältä velkavastuulta (ks. HE 187/2002 vp sääntelyn yleiset tavoitteet). Tämän tavoitteen vuoksi yleissääntely on luonteeltaan pakottavaa tyypillisesti velallisosapuolen eduksi. Joissakin sopimustyypeissä voimasuhteet voivat kuitenkin olla sellaiset, että velallinen on velkojaa vahvemmassa asemassa. Yhtenä esimerkkinä mainitussa hallituksen esityksessä viitataan työoikeudellisiin saataviin (ks. HE 187/2002 vp s. 28).

Työoikeudellisten saatavien vanhentumisaika (TSL 13:9 §) on selvästi yleistä vanhentumisaikaa pidempi, minkä perusteluna on työntekijän oikeudellisen suojan tarve, kuten työoikeudellisen sääntelyn pakottavan luonteen perusteluna muutoinkin on. Johdonmukaisesti tämän tavoitteen kanssa työoikeudellisten saatavien osalta vanhentumisaikaa koskevan sääntelyn pakottava luonne on hallituksen esityksessä ilmaistu siten, ettei työ- tai työehtosopimuksilla voida lyhentää työsopimuslaissa säädettyä vanhentumisaikaa (ks. HE 187/2002 vp s. 2). Vastaavasti enemmistön perusteluissa mainittu perustuslakivaliokunnan kannanotto (PeVL 41/2000) koski säädösetdotusta, jossa esitettiin oikeutta sopia työsopimuslaissa säädettyä lyhyemmästä kanneajasta. Lain pakottavaa luonnetta on näin ollen arvioitava lähtökohtaisesti työntekijän suojan näkökulmasta.

Työsopimuslain 13 luvun 9 § on yleinen palkka- ja muiden työsopimuslaissa tarkoitettujen saatavien vanhentumista ja kanneaikaa koskeva säännös. Siihen nähden työaikalain 38 §:ää on pidettävä poikkeuksena, joka lyhentää työntekijän suojaksi säädettyä vanhentumis- ja kanneaikaa yleissäännökseen verrattuna. Työaikalain 38 §:n mukainen kanne aika on jopa lyhyempi kuin saatavan yleinen vanhentumisaika velan vanhentumisesta annetun lain mukaan. Vakiintuneiden laintulkintaperiaatteiden mukaan tällaisessa tilanteessa poikkeussäännöksen tulkinnan on oltava rajattua, vain säännöksessä nimenomaan mainittuihin tilanteisiin keskittyvää.

Työaikalain 38 §:n sanamuodon mukaan säännös koskee työaikalaissa tarkoitettuja korvauksia. Otettaessa huomioon säännöksen luonne työntekijän suojaa kaventavana poikkeussäännöksenä, on säännöksen merkitys rajattava koskemaan vain sellaisia työntekijän saatavia, joilla on peruste työaikalain säännöksissä. Työ- tai työehtosopimukseen perustuvat työntekijän saatavat jäävät tämän tulkinnan mukaan työaikalain 38 §:n soveltamisalan ulkopuolelle. Tulkinta on yhdenmukainen enemmistön perusteluista ilmenevän työtuo- mioistuimen käytännön kanssa.

Työaikalaissa on sinänsä säädetty yli- ja sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta. Vanhentumisväitteen kohteena olevat korvaukset eivät kuitenkaan edes näiltä osin perustu työaikalakiin vaan yksityisen sosiaalialan työehtosopimukseen. Työehtosopimuksessa ei voida sopia työntekijäpuolen vahingoksi pakottavaa kanneaikaa lyhyemmästä määräajasta. Vanhentumis- ja kanneaikaa on siksi arvioitava työsopimuslain 13 luvun 9 §:n pohjalta. Sen mukaan työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluessa erääntymispäivästä. Vanhimmat kanteissa vaaditut saatavat ovat saadun selvityksen mukaan erääntyneet maksettavaksi aikaisintaan 20.2.2006.

Kanne on tullut vireille 30.11.2010. Vanhentumisväitteen kohteena olevat saatavat eivät näin ollen ole vanhentuneet.

Muilta osin olen samaa mieltä kuin enemmistö.

Julkaistu 12.2.2018 Päivitetty 21.2.2018

---

© 2018 - <http://korkeinoikeus.fi>