

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1435-09 (ään. 6-3)

PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

22.10.2009

11/2009

Lausunnonpyytäjä:

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Asia:

Työaikalain soveltaminen A ry:n lastensuojelujärjestössä  
työskentelevien lomittajien työhön

Vireille:

10.9.2009

Työnantaja:

A ry, Helsinki

## Lausuntopyyntö

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry (SAK ry) on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa työaikalain soveltamisesta A ry:n alaisessa B:n lastensuojelujärjestössä työskentelevien lomittajien työhön. Lausuntoa pyydetään sekä niistä lomittajista, jotka työskentelevät useiden eri lastensuojelujärjestö-äitien ja -isien sijaisena että sellaisista lomittajista, jotka käytännössä tekevät pääsääntöisesti yhden järjestö-äidin tai -isän sijaisuuksia.

## Taustaa

A ry on vuonna 1963 perustettu järjestö, joka järjestää kuntien huostaan ottamille lapsille perheenomaista huoltoa ja hoitoa eri puolella Suomea toimivissa lastensuojelujärjestön

toimipisteissä. Suomessa toimiva yhdistys on osa kansainvälisen AA -lastensuojelujärjestön toimintaa. Suomessa A ry:llä on viisi lastensuojelujärjestöä, jotka sijaitsevat Kaarinassa, Ylitorniolla, Punkaharjulla, Espoossa ja Vihannissa. Lisäksi yhdistyksellä on nuorisokoti Vaajakoskella.

Lastensuojelujärjestön toimipaikoissa hoidetaan ja kasvatetaan kuntien lastensuojelulain perusteella huostaan ottamia ja pitkäaikaista sijoitusta tarvitsevia lapsia lastensuojelujärjestön kodeissa. Koteihin voidaan ottaa myös lapsia, jotka tarvitsevat avohuollon tukitoimenpiteitä hoitoon ja kasvatukseen. Lastensuojelujärjestön kodeissa järjestövanhemmat asuvat yhdessä sijoitettujen lasten kanssa. Sijoitettujen lasten sijaisvanhempana voi toimia joko yksi henkilö tai puoliset. Järjestökoti on sekä sijaisvanhempien että sijoitettujen lasten oma koti, jonka taloudesta ja ylläpidosta sijaisvanhemmat huolehtivat itsenäisesti.

A ry:n toiminta perustuu ajatukseen, että lapsi tarvitsee kehityksen pohjaksi turvallisen kiintymyssuhteen aikuiseen, vakaan ympäristön ja jatkuvuuden tunteen. Tässä tarkoituksessa lastensuojelujärjestössä järjestetty hoito on yhteisöllisesti tuettua perhehoitoa alle 10-vuotiaille lapsille ja sisarusryhmille. Lapset kasvavat sisarusten tavoin ja biologiset sisarukset pyritään sijoittamaan samaan lastensuojelujärjestön kotiin. Järjestövanhempien (sijaisäitien ja -isien) hoito- ja kasvatustyön tukena on koko A ry ja kussakin lastensuojelujärjestössä työskentelevä muu henkilöstö. Lastensuojelujärjestön henkilöstöön kuuluu esimerkiksi: järjestövanhemmat, järjestövanhempien sijaisina toimivat työntekijät, ohjaaja, sosiaalityöntekijä/erityistyöntekijä, sihteeri ja kylänjohtaja.

## Lausuntopyynnön kohde

Lausuntoa pyydetään työaikalain soveltamisesta A ry:n B:n lastensuojelujärjestössä työskentelevien lomittajien työhön. B:n A:ssa on yhteensä kymmenen kotia. Näistä yhdeksän on tällä hetkellä toiminnassa. Kodeissa lasten hoidosta vastaa yleensä sijaisäiti, ja tiettävästi vain yhdessä sijaisisä. Jokaisella järjestövanhemmalla on oikeus keskimäärin yhteen vapaapäivään työviikossa ja työehtosopimuksen mukaiseen vuosilomaan. Lomia vanhemmat eivät yleensä vietä lastensuojelujärjestön kodissa vaan lähtevät pois kodista yleensä useammaksi päiväksi kerrallaan. Tyypillisin vanhemman lomitustarve lienee 4-5 vuorokautta kerrallaan lukuun ottamatta vuosilomakautta, jolloin lomitustarve on pidempi. Lomittajia on ollut viisi (X, Y, Z, Q ja R). Lomittajat ovat työsuhteessa A ry:een. He työskentelevät sijaisäitien ja -isän vapaapäivien, vuosilomien, sairaus- ja muiden poissaolojen aikana heidän sijaisinaan ja majoittuvat kunkin sijaistuksen ajan ko. lastensuojelujärjestön kodissa. Lomittajat eivät muutoin asu A:n näissä kodeissa, vaan heillä on omat asunnot, joista käsin he käyvät työssä ja joissa heidän oma perheensä myös asuu.

Työneuvosto on vuonna 1989 tehnyt ratkaisun (TN 1241-89) työaikalain soveltamisesta A ry:n työntekijöihin Lapin A:ssa. Ratkaisun mukaan työaikalakia ei sovelleta järjestö-äitien työhön. Sitä

vastoin järjestötätien työhön työaikalakia sovelletaan, ellei kysymys ole pitkäköstä sijaisuudesta. A ry ei ole kuitenkaan soveltanut työaikalakia sijaisvanhempien lomittajiin lukuun ottamatta lyhytaikaisissa työsuhteissa olleita lomittajia. Tämä menettely perustuu työsuojeluhallituksen 12.2.1991 kirjeessään esittämään käsitykseen, jonka mukaan järjestö-äidin sijaiset jäisivät työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. SAK ry toteaa, että sen tietojen mukaan A ry on tulkinnut työneuvoston vuoden 1989 ratkaisua siten, että lomittajan työhön ei tule sovellettavaksi työaikalaki, mikäli hän on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.

## Lomittajien työstä

SAK ry kertoo, että A ry:n tavoitteena on se, että sijainen olisi määrättyjen kotien (1- 2) ”oma” lomittaja ja olisi vain täydennyksenä lomittajana muissa kodeissa. Lomittajien työsuhteissa ei ole kuitenkaan rajattu työtehtäviä tällä tavoin. Yksi lomittajista (A) on säännönmukaisesti sijaistanut useita eri koteja. Muut lomittajat ovat pääsääntöisesti sijaistaneet samoja yhtä tai kahta sijaisäitiä, ja satunnaisesti muita.

Lomittajille ei ole määritelty säännöllisen päivittäisen tai viikoittaisen työajan enimmäismäärää, vaan heidän työaikansa määräytyy vuoden ajanjaksossa. Työsuhteen mukaan työvelvoite on enintään 190 vuorokautta vuodessa eli 4560 tuntia vuodessa. Tästä työvelvoitteesta vähennetään vuosiloman aika. Työajan tasoittumisjakso on 1.4. – 30.3. Lomittaja työskentelee vuorokausirytmillä: hän työskentelee koko vuorokauden ja useita vuorokausia peräkkäin. Työsuhteen mukaan työvuorot tulee laatia siten, että työntekijällä on keskimäärin vähintään kaksi vapaata viikonloppua kuukaudessa ja lomituksen aikana työntekijällä on oikeus yhteen vapaavuorokauteen viikossa.

Työhönsidonnaisuusaika voi siten olla selkeästi suurempi kuin 40-tuntista tai sitä lyhyempää työaikaan tekevän työntekijän työaika.

## Osapuolten näkemykset

SAK ry katsoo, että työaikalain soveltamisen kannalta ratkaisevaa tulisi olla se, onko lastensuojelujärjestössä sijaitseva koti tosiasiallisesti sillä tavoin lomittajan asuinpaikka, että se voidaan katsoa hänen kodikseen tai omaan kotiin verrattavaksi tilaksi. Lastensuojelujärjestön vanhemmat asuvat kiistatta järjestön kodissa, joten heidän osaltaan epäselvyyttä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäämisestä ei ole. Sen sijaan vanhempien vapaapäivien ja muiden poissaolojen sijaisuuksia tekevien lomittajien osalta työaikalain soveltamiskysymystä ei voida ratkaista sillä perusteella, onko lomittajan työsuhte toistaiseksi voimassa oleva vai ei. Työaikalain soveltaminen tulee arvioida sillä perusteella, kuinka yhdenjaksoisesti ja pitkäaikaisesti lomittaja

käytännössä joutuu oleskelemaan yhdessä lastensuojelujärjestön kodissa sijaisuuden hoitamisen aikana.

Lomittajat eivät tee niin pitkiä sijaisuusjaksoja kodeissa, että kotia voitaisiin pitää lomittajan kotina ja vakituiseen asuinpaikkaan verrattavana tilana. Lomittajan lomittaessa useampia järjestön koteja hän työskentelee useassa eri paikassa eikä työpaikka voi muodostua hänen kodikseen. Lomittajan sijaistaessa vain yhtä kotia hänen oleskelunsa ei voi muodostua pitkäaikaiseksi ja yhdenjaksoiseksi muutoin kuin siinä tapauksessa, että järjestövanhempi on jollain poikkeuksellisen pitkällä yhdenjaksoisella vapaalla. SAK ry:n käsityksen mukaan järjestövanhempien poissaolot eivät yleensä ole B:n lastensuojelujärjestössä niin pitkäaikaisia ja sillä tavoin yhdenjaksoisia, että poissaolojen aikana kodissa majoittuvan lomittajan voitaisiin katsoa asuvan siellä ja tämä koti voitaisiin katsoa työaikalain tarkoittamalla tavalla lomittajan omaksi kodiksi. SAK ry katsoo, että jos poikkeuksellisesti vanhempi on estynyt hoitamasta tehtävänsä useamman yhdenjaksoisen viikon tai kuukausien ajan, voi kysymyksessä olla sellainen ”pitkähkö” lomitusta, joka voisi työneuvoston vuoden 1989 ratkaisun mukaan jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.

A ry kertoo, että lomittajien työaika perustuu paikalliseen sopimukseen. Lomittajien työskentely on samalla lailla järjestetty yhdistyksen jokaisessa toimipaikassa, vaikka lausuntopyyntö koskee pelkästään B:n toimipaikkaa. Järjestövanhemman ja toimipaikkavanhemman sijaisen eli lomittajan työhön ei A ry:ssä sovelleta työaikalakia. Lomittajaa nimitettiin aiemmin järjestötädiksi. Lomittaja hoitaa kotia ja lapsia useita vuorokausia kestäviä ajanjaksoja, joten hänen osuutensa lasten elämässä on merkittävä. Lomittaja tekee lomituksen aikana samaa työtä kuin vanhempi. Työvuoronsa aikana järjestön kodissa lomittaja on vastuullinen vanhempi ja lasten kasvattaja noudattaen lasten asiakas-, hoito- ja kasvatussuunnitelmassa sovittuja perusperiaatteita. Lomittajalla on vastaavat oikeudet ja velvollisuudet työvuoronsa aikana kuin vanhemmillakin.

Lomittajien työtehtäviin kuuluu muitakin työsuorituksia kuin lomitusta. Näitä ovat esimerkiksi palaverit lomitustajien ulkopuolella, koulutukset ja työ-päivät. Nämä työsuoritukset on tulkittu työaikalain alaisiksi. Lomittaja voi tehdä yhteistyöpäivän kodin vanhemman kanssa tavoitteenaan yhteisten kasvatuseriaatteiden ja lapsen hoidon varmistaminen. Tällöin lomittajan työpäivä on 8-tuntinen ja hänelle korvataan työvelvoitteesta yksi vuorokausi. Vuoden aikana keskimäärin korkeintaan 20 vuorokautta lomittajan 190 vuorokauden työvelvoitteesta muodostuu ”irtotunneista” tai yhteistyöpäivistä. Kun vielä vuosilomat vähennetään, lomittaja lomittaa vuoden aikana noin 130-140 vuorokautta. Vanhempi on velvollinen olemaan vastuussa kodista 264 vuorokautta vuodessa.

A:ssa työsuhteessa olevat lomittajat eivät itse halua nykyisen vuorokausiperusteisen työaikajärjestelmän lakkaavan.

Lomitusta tulisi jatkossakin olla työaikalain ulkopuolista toimintaa. Pitkähkö sijaisuus, johon työneuvosto on viitannut vuoden 1989 ratkaisussaan, vaatii tarkennusta. Miten pitkä tällainen sijaisuus on? A ry katsoo, että tällä tarkoitetaan vähintään kolme vuorokautta kestävä lomitusta.

A ry on liittännyt selvitykseensä Vihannin ja Lapin A:n lomittajien kannanoton, jonka mukaan he eivät halua työpäivien muuttuvan 8-tuntiseksi. Liitteenä on myös Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja Ammatillisten perhekotien liitto ry:n lausunto.

## TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

### 1. Lausunnon kohde

Lausuntopyyntöön kohteena olevat lomittajat työskentelevät Lastensuojelujärjestön vanhempien sijaisina B:n toimipaikassa sairaus-, vuosiloma- ja muiden poissaolojen aikana. Lomittaja tekee työtään järjestön kodissa, joka on lomittettavan järjestövanhemman ja huostaan otettujen lapsien yhteinen koti. Lomittajan oma asunto ja koti sijaitsevat muualla.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan työaikalakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Hallituksen esityksessä työaikalaksi (HE 34/1996, s. 36) todetaan, että tällaisella työllä tarkoitetaan työtä, jota ”työntekijä tekee yksinomaan kotonaan tai muualla itse valitsemassaan paikassa, jossa hän myös itse päättää työn tekemisen ajankohdista”. Asiassa tulee ratkaistavaksi, onko vanhemman sijaisena toimivan lomittajan työ työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetuissa olosuhteissa tehtävää työtä.

### 2. Arviointi

Työntekijän kodissaan ja muussa hänen itse valitsemassaan paikassa tehty työ jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle ainoastaan, jos voidaan katsoa, ettei työnantajan asiana ole valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Työneuvosto on vuonna 1989 arvioinut työaikalain soveltamista A:ssa. Työneuvosto katsoi muun ohessa, että järjestö-äitien sijaisina toimiviin järjestöäiteihin tuli soveltaa työaikalakia, ellei kysymys ollut pitkäkestä sijaisuudesta. Vuonna 1996 säädettiin uusi, yleinen työaikalaki ja sen 2 §:n 1 momentin 3 kohtaan yhdistettiin vuoden 1946 työaikalain 1 §:n 2 momentin 3 kohdan, kauppatyöaikalain 1 §:n 2 momentin 3 kohdan ja maatalouden työaikalain 2 §:n 3 kohdan 5 säännökset. Voimassa olevan työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan tulkinnasta on sekä korkeimman oikeuden että työneuvoston tulkintoja, jotka on otettava huomioon arvioitaessa asiaa. Suomea velvoittavaksi on tullut myös tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annettu direktiivi (2003/88/EY). Sen 17 artiklan mukaan kansallisia poikkeuksia voidaan tehdä muun ohessa silloin, kun toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja /tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä. Selostetuista syistä oikeustila on osittain muuttunut työneuvoston vuoden 1989 ratkaisun jälkeen.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan perustelujen mukaan lain soveltamista on arvioitava tapauskohtaisesti ja siihen vaikuttavat työnteon paikka sekä työn luonne ja laatu (HE 34/1996, s. 36 s.). Jotta työ jäisi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, sen on ensinnäkin oltava luonteeltaan

itsenäistä. Tällaista itsenäisyyttä osoittavat työntekijän mahdollisuus itse suunnitella työn tarkat toimintatavat ja -ajat. Toisaalta työntekijälle annettu vapaus itse järjestellä työaikaansa ei sellaisenaan sulje työtä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, vaan työn on oltava myös tosiasiallisesti niin itsenäistä, ettei työnantajalla ole kohtuullisia mahdollisuuksia puuttua työhön käytettävän ajan järjestelyihin. Työn on oltava luonteeltaan sellaista, ettei työnantaja voi etukäteen määrätä työajan järjestelystä. Työ voi jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteella, jos työnantajan intressissä ei ole määrätä työn tekemistä tietyssä aikana (työ voidaan tehdä valinnan mukaan esimerkiksi aamulla tai illalla). Toisenlaista lopputulosta puoltaa se, jos työnantajalle on tärkeää työn tekeminen tietyssä kellonaikana, ja työajasta on näin myös määrätty.

Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan KKO 2002:36, ettei puhelinkeskustelijan kotonaan tekemä työ jäänyt työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan nojalla lain soveltamisalan ulkopuolelle, kun työnantajayhtiö oli määrännyt työajan järjestelystä ja valvonut työajan noudattamista. Työneuvoston lausunto TN 1429-08 koski virtuaalista hotellia ylläpitävän yrityksen moderaattorin kotonaan tekemää työtä. Lausunnossaan työneuvosto päätyi siihen, että työhön oli sovellettava työaikalakia. Moderointityö ei ollut sillä tavoin vapaata, että sitä voitaisiin tehdä milloin tahansa. Työvuorot olivat kiinteitä ja sijoittuivat tiettyyn kellonaikaan, ja työsopimuksenkin mukaan työtunneista sovittiin jaksoittain etukäteen esimiehen kanssa. Moderaattori ei voinut myöskään vaikuttaa työhön käytettävän ajan pituuteen työskentelemällä nopeammin tai hitaammin (ks. myös elokuvayhtiön ohjaajia ja tuottajia koskeva lausunto TN 1432-09).

Nyt käsiteltävässä tapauksessa on selvitetty, että lomittajilla on koti muualla kuin lomituksen aikaisessa lastensuojelujärjestön kodissa. Pääasiallisena työpaikkana on hoidettavien lasten koti, joka on työnantajan perhehoitotoimintaa varten järjestämä tila. Lomittaja tekee työtään tiettyinä työnantajan ennalta määrääminä ajanjaksoina. Lomittajille laaditaan työvuorolistat etukäteen. Sijaistarvetta suunnitellaan puolen vuoden, kolmen kuukauden ja kolmen viikon jaksoissa etukäteen. Työvelvoite käsittää koko vuorokauden, vaikka koko ajan ei aktiivista toimintaa olisikaan. Lomittaja ei kuitenkaan voi vaikuttaa työhön käytettävän ajan pituuteen esimerkiksi työtahtia vaihtelemalla. Asian arviointiin ei vaikuta se, että lomittajalla on mahdollisuus vaikuttaa päivittäisten työtehtäviensä sisältöön lasten päivärytmin puitteissa.

Edellä esitetyn mukaan kodin lomittaja määrätään työhön tietyksi ajaksi työnantajan osoittamaan paikkaan. Lomitustyö on siten sellaista, että työnantajalla on mahdollisuudet etukäteen järjestää ja valvoa lomittajan työajan käyttöä. On selvää, että lomittajan tekemä muu työ, esimerkiksi työyhteisön kokouksiin osallistuminen, on työaikalain alaista. Työneuvosto katsoo, että lomittajan työhön kokonaisuudessaan on sovellettava työaikalakia.

### 3. Lopputulos

B:n A:n lomittajiin tulee soveltaa työaikalakia (605/1996).

#### 4. Sovelletut oikeusohjeet

Työaikalain (605/1996) 2 §:n 1 momentin 3 kohta.

#### 5. Äänestys

Lausunto (6-3) perustuu puheenjohtaja Saloheimon, jäsenten Kangasperko, Myyri-Partanen, Koskinen, Aaltonen ja varajäsen Heikkerön mielipiteeseen. Jäsenet Virtanen ja Niittylä sekä varajäsen Äimälä esittivät seuraavan eriävän mielipiteen.



## ERIÄVÄ MIELIPIIDE

Esitämme eriävänä mielipiteenämme seuraavaa.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan lakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Tähän säännökseen on sisällytetty kaksi erillistä asiaa, jotka aikaisemmassa lainsäädännössä olivat toisistaan riippumattomia. Lain esitöistä käy selvästi esille, että tarkoitus oli tähän säännökseen sisällyttää aikaisempien lakien vastaavat säännökset. Kotityö ja säännöksessä mainittu muu työ olivat kaksi toisistaan riippumatonta asiaa.

Työneuvosto on vuonna 2000 antanut äänestyksen jälkeen lausunnon TN 1367-00, jonka sisältö vastaa työaikalainsäädäntökomitean mietintöä ja hallituksen esitystä työaikalaksi.

Korkein oikeus on samaa asiaa koskevassa tuomiossaan (KKO 2002:36) tulkinnut työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohtaa eri tavoin. Tuomiossaan korkein oikeus pitää kotona tehtävää työtä ja säännöksessä mainittua muuta työtä koskevia lausumia toisistaan riippuvaisina. Kotona tehtävä työ ei jää työaikalain ulkopuolelle yksinomaan sen vuoksi, että se tehdään työntekijän kotona. Korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan myös säännöksen jälkimmäisen osan edellytysten tulee tuolloinkin täyttyä. Kotona tehtävällä työllä ei siten enää olekaan itsenäistä merkitystä, vaan säännöstä tulee soveltaa kokonaisuutena.

Olemme työneuvoston enemmistön kanssa samaa mieltä siitä, että oikeustila on näin muuttunut alkuperäiseen tarkoitukseen nähden. Siten myös työaikalain esitöissä esitetyt tulkintaohjeet ovat jossain määrin menettäneet merkitystään. Enemmistön mielipiteessä siteerattu hallituksen esityksen perusteluissa ollut lausuma ”itse valitsemassaan paikassa” ei ole tässä asiassa kovinkaan merkityksellinen, koska kysymyksessä ei ole työntekopaikan valintatilanne. Tuolla lausumalla on aikanaan tosin laajennettu koti-käsitteen alaa, jolloin muukin kuin kotona tehtävä työ on saattanut jäädä ”kotityönä” työaikasäännöstyksen ulkopuolelle.

Vanhemman ja hänen lomittajansa työ on laadultaan ja sisällöltään poikkeuksellista. Sen arvioinnissa tulee ottaa huomioon työn luonteen lisäksi toiminnan tavoitteen päämäärä luoda kodinomaiset olosuhteet hoidossa oleville lapsille. Tulee ottaa huomioon myös se, että vanhemman ja lomittajan työ ei ole vuorokauden aikana jatkuvaa, vaan sitä tehdään aika ajoin tarpeen mukaan.

Tulee ottaa huomioon myös työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohta, jonka mukaan direktiivin säännöksistä voidaan poiketa, ”kun kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä ennalta”. Direktiivi ei siten nähdäksemme ole este sille, että lomittajan työ jäisi työaikalain ulkopuolelle. Asunto, jossa lomittaja lasten kanssa asuu työrupeaman aikana, ei ole hänen varsinainen asuntonsa ja kotinsa, mutta työnteko tapahtuu kodinomaisissa olosuhteissa, jota on mahdollista pitää työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisena sellaisissa oloissa tehtävänä työnä, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen

käytettävän ajan järjestelyjä. Tätä näkemystä tukee sekin, että varsinaisen vanhemman ja lomittajan työt eivät sinänsä sisällöltään poikkea toisistaan. Vaikka lomittajan työrupeamien ajankohdat määritetään etukäteen, ei siitä kuitenkaan seuraa, että varsinaista työntekoa johdettaisiin tai valvottaisiin sen enempää kuin varsinaisen vanhemman työntekoa. Lomittajan työhön käyttämän ajan järjestelyä ei ole sen helpompi määrätä tai valvoa kuin varsinaisen vanhemman työajan käyttöä.

Kumotun työaikalain asuntovarallaoloa koskevan säännöksen tulkinnassa ei työneuvoston käytännössä ole pitäydytty tiukasti asunnon käsitteeseen. Myös tilapäinen majapaikka on voitu katsoa asunnoksi, josta käsin varallaolo voi tapahtua (TN 376-55, TN 856-69 ja TN 1129-83). Vastaavasti hallituksen esityksen perusteluissa esitetty aikaisempaa tulkintaa koskevan lausuman mukaan myös työntekijän itse valitsema työntekopaikka on rinnastettu kotiin, vaikkei se tosiasiallisesti olekaan hänen kotinsa ollut.

Edellä esitetyillä perusteilla katsomme, että lomittaja on tehnyt työtään kodinomaisissa olosuhteissa varsinaiseen vanhempaan verrattavalla tavalla sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiakki valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Näin ollen lomittajan työhön ei sovelleta työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan nojalla työaikalakia.