

TYÖNEUVOSTO

LAUSUNTO

TN 1466-15

Bulevardi 6 D, PL 32

00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09 - 645 593

tyoneuvosto@tem.fi

14.12.2015

9/2015

Kysymys työaikalain soveltamisesta isännöintipalveluja tarjoavan osakeyhtiön työsuhteisiin isännöitsijöihin tuli ratkaista yksin tämän lain säännösten perusteella. Alan vakiintuneellakaan käytännöllä, isännöitsijän velvollisuuksia koskevilla säännöksillä tai sillä, mitä isännöitsijöiden kanssa oli sovittu työaikalain noudattamisesta, ei katsottu voivan olla työaikalain soveltamisalaa rajoittavaa vaikutusta.

Asiassa ei ollut esitetty sellaista selvitystä, jonka perusteella yhtiön isännöitsijöiden työtä olisi ollut heidän tehtäviensä luonteen ja asemansa puolesta pidettävä yrityksen tai sen itsenäisen osan johtamisena taikka tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä.

Yhtiön isännöitsijöitä yleisesti koskevasta selvityksestä ei ollut pääteltävissä, ketkä heistä mahdollisesti suorittivat työtään olosuhteissa, joissa ei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa työhön käytettävän ajan järjestelyjä. Asia tuli ratkaista isännöitsijöittäin kaikkiin niihin seikkoihin kohdistuvalla kokonaisharkinnalla, jotka osoittivat yhtäältä isännöitsijän itsenäisyyttä ja toisaalta hänen epäitsenäisyyttään työn järjestelyissä. Jotta työ jäisi työaikalain ulkopuolelle, isännöitsijällä tuli olla työskentelypaikan valinnan lisäksi laajemminkin mahdollisuus työhön kuuluvien tehtävien ja työajan itsenäiseen järjestämiseen.

Lausunnonpyytäjä:

X:n hallinto-oikeus

Asia: Työaikalain (605/1996) soveltaminen työsuhteisiin isännöitsijöihin

Vireille: 25.6.2015

Työnantaja: A Oy

## Lausuntopyyntö

X:n hallinto-oikeus on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa siitä, onko A Oy:n palveluksessa olevien isännöitsijöiden työhön sovellettava työaikalakia (605/1996) ottaen huomioon muun ohella työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 ja 3 kohdat.

Lausuntopyyntö liittyy hallinto-oikeudessa käsiteltävänä olevaan valitukseen, jonka A Oy on tehnyt Z:n aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen antamasta päätöksestä. Tässä päätöksessä A Oy on veloitettu sakon uhalla noudattamaan isännöitsijöinä toimiviin työntekijöihinsä työaikalakia, kirjaamaan heidän tekemänsä työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset siten kuin työaikalain 37 §:ssä säädetään sekä toimittamaan näin syntynyt työaikakirjanpito määräajassa aluehallintovirastoon. A Oy on hallinto-oikeudelle osoittamassaan valituksessa vaatinut aluehallintoviraston päätöksen kumoamista niin yhtiön käyttämien työsopimusten ja isännöintialan vakiintuneiden käytäntöjen vastaisena kuin muutoinkin perusteiltaan ja lopputulokseltaan vääränä. Hallinto-oikeus on A Oy:n aloitteesta päättänyt, että työaikalain soveltamisesta yhtiön isännöitsijöihin hankitaan ennen asian ratkaisemista työneuvoston lausunto.

**Aluehallintovirasto** on edellä mainitun päätöksensä perusteluissa todennut muun ohessa, että isännöitsijöiden ja A Oy:n välillä on solmittu kirjalliset työsopimukset. Isännöitsijöillä ei sitä vastoin ole sopimussuhdetta hoidettavinaan oleviin asunto-osakeyhtiöihin, vaan kukin yhtiö on sopinut ostamistaan isännöintipalveluista vain A Oy:n kanssa. Työsopimuksessa on määritelty isännöitsijän työtehtävät, joihin kuuluvat asunto-osakeyhtiölaissa (1599/2009) säädettyjen tehtävien lisäksi ainakin uusien asiakkuuksien hankkiminen ja lisäpalveluiden myyminen. Isännöitsijä on työsopimuksen mukaan velvollinen tarvittaessa suorittamaan myös muita A Oy:n osoittamia

tehtäviä ja ylipäänsä tekemään työtä A Oy:lle sen johdon ja valvonnan alaisena. Sanotun perusteella aluehallintovirasto on katsonut, että A Oy käyttää työnjohtovaltaa suhteessa isännöitsijöihin.

Isännöintialalla on pitkään ollut yleisenä käytäntönä, ettei isännöitsijöihin sovelleta työaikalakia eikä heidän tekemistään työtunneista laadita työaikakirjanpitoa. Ala on kuitenkin muuttunut rajusti viime vuosina, ja isojen isännöintiyritysten palveluksessa on yhä enemmän työsuhteisia isännöitsijöitä, joilla ei ole johtavaa asemaa yrityksessä. Heidän kohdallaan työaikalain noudattaminen ja työajan seuraaminen on yhtä perusteltua kuin muissakin asiantuntijatöissä. A Oy:llä voidaan myös katsoa olevan tosiasiallinen mahdollisuus työajan seuraamiseen. Yhtiön isännöitsijänä toiminut työntekijä on tuonut esille, että H:n toimipisteessä oli samanaikaisesti hänen kanssaan työskennellyt osa-aikaeläkkeellä ollut tekninen isännöitsijä, jonka työaika oli määritelty 18 tunniksi viikossa. Tämä isännöitsijä oli tehnyt työnsä lähinnä muualla kuin toimistolla. Hänen työaikansa kertymistä oli kuitenkin seurattu, ja mahdolliset sovitut työajan ylitykset oli korvattu vapaina. Työmäärän mitoituksella työnantajan on joka tapauksessa katsottava voivan vaikuttaa myös toimiston ulkopuolella suoritettavaan työhön ja siihen käytettävään aikaan.

**A Oy** puolestaan on aluehallintoviraston päätöksestä tekemässään valituksessa todennut, että isännöitsijöihin ei vakiintuneesti sovelleta työaikalakia ja että asiasta ei ole olemassa sellaisia ennakkoratkaisuja, joiden perusteella tämän isännöintialalla yleisesti noudatetun käytännön voitaisiin katsoa olevan työaikalain vastainen. Tarpeeton siirtyminen työaikalain noudattamiseen ja siitä aiheutuvat kustannukset vaikuttaisivat suoraan A Oy:n markkina-asemaan, koska muita samaa käytäntöä noudattavia isännöintialan yrityksiä ei ole velvoitettu A Oy:n tavoin organisoimaan toimintaansa uudelleen sikon uhalla. Myös A Oy:n isännöitsijät vastustavat lähtökohtaisesti aluehallintoviraston edellyttämää muutosta. Heidän työaikansa seuraamiseen ei ole välitöntä työsuojelullista tarvetta, ja heidän kokonaistyömääräänsä pystytään säätämään työsuojelulliset näkökohdat huomioon ottaen jo nykyistä käytäntöä noudatettaessa. Isännöitsijät myös saavat huomattavan korvauksen tekemästään työstä, kuten osuuden asunto-osakeyhtiöiden A Oy:lle maksamista kokouspalkkioista.

A Oy:n isännöitsijät voivat tällä hetkellä määritellä täysin itsenäisesti sen, miten heidän vastuulleen osoitettujen asunto-osakeyhtiöiden lakisääteiset isännöintitehtävät järjestetään. Isännöitsijöiden

työn tekemisen ajankohta, työtekopaikka sekä työn kesto eivät määräydy A Oy:n, vaan sen asiakkaina olevien asunto-osakeyhtiöiden tarpeiden mukaan. Isännöitsijät järjestävät oman työaikansa yhdessä kunkin asunto-osakeyhtiön kanssa, eikä A Oy käytä työnjohtovaltaansa isännöitsijöiden työaikajärjestelyihin. Esimerkiksi työhön kuuluvien kokousten ajankohdista ja paikoista sovitaan suoraan isännöitsijän ja asunto-osakeyhtiön välillä. Isännöitsijät myös määräävät itsenäisesti kokouksiin valmistautumiseen ja niiden jälkitoimiin käytettävän ajan, eivätkä he tältäkin osin selvitä ajankäyttöään etukäteen A Oy:lle. A Oy ei seuraa eikä voikaan seurata yksittäisen isännöitsijän työaikaa. Isännöitsijöiltä ei myöskään edellytetä työhön käytetyn ajan raportoimista jälkikäteen. Koska isännöitsijöillä on suhteessa asunto-osakeyhtiöihin lakisääteisiä velvollisuuksia, ei A Oy:llä olisi edes mahdollisuutta vaikuttaa kaikilta osin isännöitsijöiden työtehtävien hoitoon. Pääosa isännöitsijöiden työajasta kuluu tehtäviin, jotka eivät ole A Oy:n osoittamia eivätkä sen valvonnassa.

Isännöitsijällä ei ole velvollisuutta työskennellä fyysisesti missään määrättyssä kiinteässä toimipaikassa. Kaikilla isännöitsijöillä on käytössään matkapuhelin, kannettava tietokone ja tarvittavat internet-yhteydet. A Oy ei edellytä läsnäoloa toimistolla, vaan isännöitsijä saa tehdä töitään itse valitsemastaan paikasta. Käytännössä pääosa työstä tapahtuu toimiston ulkopuolella. Ainoa säännöllinen toimistolla järjestettävä tilaisuus, johon A Oy toivoo isännöitsijöiden osallistuvan, on yhdestä kahteen tuntia kestävä viikkopalaveri. Siihenkään ei ole osallistumisvelvollisuutta, jos isännöitsijää tarvitaan samaan aikaan muualla. Päivystystä tai muita vastaavia fyysisesti kiinteään toimipaikkaan sitovia käytäntöjä A Oy:ssä ei noudateta, eikä yhtiö muutoinkaan ohjaa isännöitsijän työpäivän tai työviikon kulkua.

Toimialalla yleinen käytäntö on kokonaistyöaika, jossa isännöitsijät hoitavat työaikansa järjestämisen ja seurannan siten, ettei lisä- tai ylityötä synny. A Oy:n antaman nimenomaisen ohjeen mukaan isännöitsijöiden tulee itse huolehtia siitä, etteivät esimerkiksi iltakokoukset aiheuta lisä- tai ylityötä taikka ylipäänsä liiallista työkuormitusta. Kaikki isännöitsijät tuntevat ja ovat hyväksyneet tämän ohjeen. Korvaukseksi ilta-aikaan sijoittuvien kokousten hoitamisesta isännöitsijöille maksetaan kiinteän kuukausipalkan lisäksi erityinen kokouspalkkio. Kokouspalkkiot muodostavat merkittävän osan isännöitsijän kokonaisansiosta.

Isännöitsijöillä ei ole velvollisuutta ilmoittaa työnsä aloittamis- ja lopettamisajankohtia A Oy:lle, eikä yhtiössä ole käytössä työajan seurantarjestelmää. Aluehallintovirasto on virheellisesti

esittänyt, että A Oy:llä olisi H:n toimistossaan järjestelmä, joka täyttää työajan seurantajärjestelmältä vaadittavat kriteerit. Mainittu järjestelmä ei sovellu työajan seurantaan, eikä sitä ole sellaiseen tarkoitettu. Isännöitsijät itse merkitsevät järjestelmään jälkikäteen isännöitsijäkokousten ajankohdat. Lisäksi kokouspöytäkirjat tallennetaan dokumenttipankkiin, jotta niihin voidaan tarvittaessa palata myöhemmin. Nämä toimenpiteet kuuluvat A Oy:n asiakkailleen antamaan palvelulupaukseen. Asunto-osaakeyhtiöiden hallitukset voivat näin seurata, mitä heidän asioidensa hoitamiseksi on tehty. Kuvattu käytäntö ei mahdollista edes kokonaistyöajan jälkikäteistä seurantaan, sillä järjestelmään kirjataan ainoastaan kokousten kesto. Kokousten valmistelua, matka-aikoja, pöytäkirjojen laatimista tai muutakaan työtä ei sitä vastoin kirjata mihinkään. Vaikka järjestelmällä voitaisiinkin periaatteessa valvoa isännöitsijöiden kokonaistyöaika (mitä sillä ei käytännössä tehdä), A Oy ei kuitenkaan suorita tai voisi suorittaa valvontaa etukäteen eikä työsuorituksen kestäessä.

Työaikalain, sen esitöistä tai oikeuskäytännöstä ei voida päätellä, että yleisen työnjohtovallan käyttäminen suhteessa työntekijään johtaisi suoraan työaikalain soveltamiseen. Työaikalain soveltamisen kannalta merkitystä on sillä, määrääkö työnantaja myös työsuorituksen käytettävän ajan ja mitkä mahdollisuudet työnantajalla on valvoa työaika työsuorituksen aikana. A Oy ei määrää eikä valvo isännöitsijöidensä työaikoja, eikä sillä olisi kumpaankaan edes mahdollisuutta.

Liioin se, että A Oy voi osoittamalla asunto-osaakeyhtiöitä isännöitsijän hoidettaviksi vaikuttaa tämän tekemän työn kokonaismäärään, ei automaattisesti johda työaikalain soveltamiseen, koska A Oy ei määrittele työsuoritusten aikaa eikä paikkaa. Vaikka työaikalakia ei sovelleta, A Oy luonnollisesti seuraa isännöitsijöidensä työn kuormittavuutta. Työn kuormittavuuteen vaikuttavat asiakkaiden lukumäärä, erityisolosuhteet (kuten asunto-osaakeyhtiössä vireillä olevat projektit ja asiakkaan vaatimukset) sekä isännöitsijän oma työtapa. Monet isännöitsijät ovat tarvittaessa asiakkaiden tavoitettavissa myös tavanomaisen toimistoajan ulkopuolella, jolloin aktiivista työaika ei voida määritellä. Tällaisen asiantuntijatyön kuormittavuutta ei ole mahdollista valvoa perinteisillä työvuorojen määräämiseen ja seurantaan perustuvilla menetelmillä.

**Aluehallintovirasto** on A Oy:n valituksen johdosta hallinto-oikeudelle antamassaan lausunnossa todennut, että työnantaja ei tässä tapauksessa vain ole järjestänyt työtä siten, että se voisi määritellä työsuoritukseen käytettävän ajan ja paikan sekä seurata työaika. Toisaalta A Oy on seurannut ainakin yhden osa-aikatyötä tehneen isännöitsijän työaika, mikä osoittaa

mahdollisuuden työajan käytön seuraamiseen osittain jo nykyisellään. Isännöitsijän työ suoritetaan pääosin työnantajan toimipisteessä. Se, että tekniset apuvälineet mahdollistaisivat työskentelyn myös muualla, ei poista työnantajan velvollisuutta seurata työaika. Työ asiakkaiden osoittamissa kohteissa on tapauskohtaista, ja esimerkiksi yhtiökokoukset ajoittuvat pääosin vain tiettyyn osaan vuotta. Työntekijälle annettu kannettava tietokone, jota tämä voi käyttää etätöskentelyyn, mahdollistaa myös työajan seurannan kiinteän työpaikan ulkopuolella. Se, että A Oy:n palvelulupaukseen kuuluu tehtyjen toimenpiteiden kirjaaminen, lisää yhtiön intressiä työajan seuraamiseen, eikä isännöitsijän työtä siksikään ole aluehallintoviraston mielestä mahdollista pitää työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuna, eli sellaisena, johon käytettävän ajan järjestelyjä ei voida katsoa työnantajan asiaksi.

# TYÖNEUVOSTON LAUSUNTO

## 1. Lausunnon kohde

X:n hallinto-oikeus on pyytänyt työneuvostolta lausuntoa käsiteltävänä olevaan valitusasiaan, jossa A Oy vaatii Z:n aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen antaman velvoittavan päätöksen kumoamista. Valituksenalaisen päätöksen mukaan A Oy:n tulee soveltaa palveluksessaan työskenteleviin isännöitsijöihin työaikalakia (605/1996) sekä kirjata heidän tekemänsä työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset tämän lain 37 §:ssä edellytetyin tavoin. Lausuntopyyntöön on kysytty, onko mainittujen isännöitsijöiden työhön sovellettava työaikalakia ”ottaen huomioon muun ohella työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 ja 3 kohdat”.

Työaikalain 1 §:n 1 momentin mukaan laki koskee kaikkea työsuhteista työtä. Lausuntopyyntöön tarkoitettavat isännöitsijät ovat työsuhteessa A Oy:hyn ja siten lähtökohtaisesti myös työaikalain piirissä. Työaikalaki ei kuitenkaan tule sovellettavaksi, jos työ täyttää yhden tai useamman lain 2 §:ssä säädetyn soveltamisalarajoituksen tunnusmerkistön. Isännöitsijän toimenkuva huomioon ottaen näistä rajoituksista saattavat nyt tulla kysymykseen vain lausuntopyyntöön yksilöidyt 2 §:n 1 momentin 1 kohta ja 3 kohta. Edellisessä työaikalain ulkopuolelle rajataan työ, ”jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä”. Jälkimmäisen mukaan työaikalakia taas ei sovelleta työhön, ”jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä”.

Työaikalain soveltamisalasäännökset ovat tyhjentäviä ja pakottavia. Työneuvosto on viimeksi lausunnoissaan TN 1461-14 todennut, etteivät esimerkiksi sellaiset työaikalainsäädäntöön kuulumattomat säännökset, joissa työntekijälle asetetaan hänen tehtäviinsä tai asemaansa perustuvia velvoitteita, voi suoraan vaikuttaa työaikalain soveltamisalaa rajoittavasti eivätkä estää työaikalain soveltamista niissä tarkoitettuun työhön. Tämä koskee myös asunto-osakeyhtiölain (1599/2009) säännöksiä isännöitsijän tehtävistä, asemasta ja vastuusta. Koska työaikalain 1 ja 2 § ovat pakottavaa oikeutta, ei soveltamisalaa liioin voida rajoittaa sopimuksin tai tapanormein. Vaikka työsuhteisen isännöitsijän kanssa olisi sovittu, että hänen työnsä jää työaikalain

ulkopuolelle, tai vaikka isännöintialalla ei vakiintuneen käytännön mukaan olisi noudatettu työaikalakia, tulee laki kuitenkin sovellettavaksi, ellei kysymyksessä katsota olevan sen 2 §:n 1 momentin 1 tai 3 kohdassa tarkoitettu työ.

Se, onko työ mainituissa soveltamisalarajoituksissa tarkoitettua ja näin ollen työaikalain ulkopuolelle jäävää, tulee ratkaista kunkin työntekijän kohdalla erikseen kiinnittämällä huomiota hänen yksilöllisiin työtehtäviinsä, asemaansa ja työskentelyolosuhteisiinsa. Lausuntopyynnössä esitetty kysymys ja siihen liitetty selvitys koskevat kuitenkin A Oy:n palveluksessa olevia isännöitsijöitä yleisesti. Selvityksestä ei esimerkiksi käy ilmi yksittäisten isännöitsijöiden tehtäväkuvien välillä mahdollisesti olevia eroja eikä työsopimusten sisältöä muutoinkaan. Työneuvosto katsoo, ettei sillä ole edellytyksiä ottaa kantaa A Oy:n velvollisuuteen noudattaa työaikalakia kaikkien lausuntopyynnössä tarkoitettujen isännöitsijöiden työsuhteissa. Tämän vuoksi lausunnossa esitetään seikkoja, joilla työneuvoston mielestä on merkitystä, kun yksittäistapauksessa ratkaistaan, jääkö isännöitsijän työ työaikalain ulkopuolelle sen 2 §:n 1 momentin 1 kohdan tai vastaavasti 3 kohdan perusteella.

## 2. Työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohta

Isännöintitoimintaa harjoittavan osakeyhtiön palveluksessa työskentelevien isännöitsijöiden asema on ollut työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan näkökulmasta aiemmin esillä työneuvoston lausunnossa TN 1448-12. Arvio siitä, onko isännöitsijän työ yrityksen tai sen itsenäisen osan johtamista tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettava itsenäinen tehtävä, tulee lausunnon mukaan perustaa isännöitsijän tehtäviin ja asemaan hänen työnantajanaan olevassa isännöintiyhtiössä. Tehtäville ja asemalle niissä asunto-osakeyhtiöissä, joiden asioita isännöitsijä työnantajansa tekemien isännöintisopimusten perusteella hoitaa, ei sitä vastoin ole annettava harkinnassa merkitystä.

Esitöiden mukaan työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan tunnusmerkistön täyttyminen on ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa erikseen suoritettavalla kokonaisharkinnalla, jossa kiinnitetään huomiota sekä työntekijän tehtävien luonteeseen että hänen asemaansa työnantajan organisaatiossa. Tämä edellyttää yhtäältä sen selvittämistä, missä määrin ja minkälaisin toimivaltuuksin työntekijä osallistuu työnantajayhteisön tai sen itsenäisen osan tosiasialliseen



johtamiseen. Toisaalta kokonaisharkinnassa on annettava sijaa myös työntekijän asemalle muutoin, kuten työtehtäville, palkkaukselle, toimintaoikeuksille, vastuusuhteille ja mahdollisuuksille vaikuttaa omaan työaikaan. Esimerkiksi työsuhteen ehtojen tulisi olla kokonaisuutena tarkastellen selkeästi alaisten työsuhteen ehtoja parempia, ja niistä pitäisi olla pääteltävissä, ettei erillisiä ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia ole tarkoitus maksaa (ks. HE 34/1996, s. 34–36 sekä työneuvoston lausuntokäytännöstä esim. TN 1433-09 ja 1434-09).

Työneuvostolle ei ole esitetty sellaista selvitystä, jonka perusteella A Oy:n isännöitsijöiden työtä olisi tehtävien luonteen ja isännöitsijän aseman puolesta pidettävä työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuna yrityksen tai sen itsenäisen osan johtamisena taikka tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä. Viime kädessä asia jää kuitenkin hallinto-oikeuden selvitettäväksi ja ratkaistavaksi.

### 3. Työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohta

#### 3.1. Lähtökohdat

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan soveltamisalarajoituksessa on kysymys työn suorittamisesta sellaisissa olosuhteissa, joissa työaikajärjestelyjen valvontaa ei voida katsoa työnantajan asiaksi.

Suoritusolosuhteiden perusteella työaikalain ulkopuolelle on esitöissä tarkoitettu jättää ensiksikin ”työ, jota työntekijä tekee yksinomaan kotonaan tai muualla itse valitsemassaan paikassa, jos hän myös itse päättää työn tekemisen ajankohdista”. Työaikalakia ei esitöiden mukaan ole sovellettava myöskään ”työhön, jota työntekijä tekee kiinteän työpaikkansa ulkopuolella, mikäli työntekijä itse päättää työsuorituksensa ajankohdan ja ehkä paikankin työnantajan valvomatta ja ehkä voimattakaan valvoa työhön käytettävän ajan järjestelyjä”. Kiinteällä työpaikalla tehtävään työhön on tällaisissa(kin) tapauksissa sovellettava työaikalakia, ellei se ole ”lyhytaikaista ja tilapäistä” (ks. HE 34/1996, s. 36).

Soveltamisalarajoitus on tarkoitettu ”verraten suppeaksi”, ja lähtökohtana on, että työnantajan tulee seurata työaikaa myös silloin, kun työ tehdään kiinteän työpaikan ulkopuolella. Työaikalain piiristä tällainen työ rajautuu esitöiden mukaan pois ”vain, jos se on luonteeltaan tai

suoritusolosuhteiltaan niin itsenäistä, ettei työnantajalta voida edellyttää työntekijän työaikojen järjestelyä ja valvontaa sekä ettei hän myöskään tee sitä”. Myös kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävään työhön on sovellettava työaikalakia, ”jos työnantaja voi etukäteen määrätä (sen) päivittäiset ajankohdat samoin kuin jos työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa, milloin hän aloittaa ja lopettaa päivittäisen työnsä”. Tämän lisäksi edellytetään, että ”työnantajalla on tosiasiallinen mahdollisuus valvoa työajan käyttöä työpäivän aikana” (ks. HE 34/1996, s. 36–37).

Asiassa saadun selvityksen perusteella A Oy:n isännöitsijät työskentelevät sekä yhtiön toimistolla että sen ulkopuolella. Toimistolla työskentely ei ole pakollista, mutta osa tehtävistä saattaa luonteensa vuoksi edellyttää työskentelyä juuri tietyssä paikassa toimiston ulkopuolella. A Oy ei määrää, missä ja milloin työtä suoritetaan, vaan kukin isännöitsijä sopii kaikista työnsä järjestelyä koskevista kysymyksistä itsenäisesti niiden asunto-osakeyhtiöiden kanssa, jotka A Oy on osoittanut hänen hoidettavikseen.

### 3.2. Kiinteällä työpaikalla suoritettava työ

Toimistolla tai muulla kiinteällä työpaikalla työskentelyä on yleensä pidetty työaikalain alaisena siinäkin tapauksessa, että työntekijä suorittaa osan työtehtävistään kiinteän työpaikan ulkopuolella. Tämä käy ilmi esimerkiksi työneuvoston lausunnoista TN 1371-00 ja 1436-10, joissa todettiin, että ammattiliiton aluetoimitsijan – sisällöltään varsin itsenäiseksi arvioituun – työhön oli sovellettava työaikalakia siltä osin kuin työtä suoritettiin aluetoimiston tiloissa. Myös menekinedistäjän ns. varastopäivinä työnantajansa toimitiloissa tekemän työn (TN 1373-01) samoin kuin metsäalan toimihenkilöiden (hankintaesimiesten) kiinteässä työpisteessä tekemän työn (TN 1379-01) on työneuvoston käytännössä katsottu kuuluvan työaikalain piiriin. Lähtökohtana on, että työnantaja järjestää kiinteälle työpaikalle työajan seurannan ja huolehtii siellä suoritettavan työn pysymisestä työaikalaisissa säädettyjen rajoitusten puitteissa.

### 3.3. Kiinteän työpaikan ulkopuolella suoritettava työ

Työaikalakia ei toisaalta voida jättää soveltamatta pelkästään sillä perusteella, että työ suoritetaan kiinteän työpaikan ulkopuolella. Työn on lisäksi oltava edelle lainatuissa esitöissä tarkoitettua, eli sellaista, jonka ajankohdan ja ehkä paikankin työntekijä itse päättää ja johon käytettävän ajan

järjestelyjä työnantaja ei valvo eikä ehkä voisikaan valvoa. Näiden kriteerien tulkinnasta on olemassa laajahko työneuvoston lausuntokäytäntö (ks. juuri mainittujen lisäksi esim. TN 1401-05, 1406-05, 1419-06, 1445-11, 1452-13 sekä 1461-14). Jos työnantaja voi määrätä ja määrää kiinteän työpaikan ulkopuolella suoritettavan työn päivittäiset ajankohdat, työ kuuluu työaikalain piiriin. Työaikalaki tulee niin ikään sovellettavaksi, jos työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle päivittäisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat. Kummassakin tapauksessa edellytetään, että työnantajalla on myös mahdollisuus valvoa varsinaisen työajan käyttöä. Vaikka työnantaja aikatauluttaisi työtä, mutta häneltä puuttuu mahdollisuus työajan valvontaan, työ jää työaikalain ulkopuolelle (TN 1419-06). Jotta työajan käyttöä voitaisiin valvoa, työntekijän tulee olla sillä tavoin työnantajan valvonnassa, että tämä saattaa tarvittaessa selvittää työajan pysymisen säännölliselle työajalle säädetyissä tai sovitussa rajoissa. Valvonnassa voidaan käyttää apuna myös puhelin- ja tietoliikenneyhteyksiä, mutta sen käytännön toteutustavat samoin kuin taso ovat aina työnantajan itsensä päätettävissä. Välitöntä ja jatkuvaa valvontaa ei edellytetä, vaan riittävää on, että työnantaja voi niin halutessaan valvoa työajan käyttöä työpäivän aikana (ks. esim. TN 1401-05, 1406-05 ja 1445-11).

Tällaista valvontamahdollisuutta työnantajalla ei ole katsottu olevan sillä perusteella, että hän saa työntekijän laatimien raporttien välityksellä jälkikäteen tietoa työajan käytöstä. Jälkikäteistä raportointia voi nimenomaisen ajankäyttöselvityksen ohella olla myös matkalaskun esittäminen tai suoritettujen työtehtävien kirjaaminen työnantajan tietojärjestelmään, eivätkä sen tavoitteet välttämättä liity työajan seurantaan. Vaikka työntekijällä olisi velvollisuus tehdä selkoa työaikansa käytöstä, jää kiinteän työpaikan ulkopuolella suoritettava työ työaikalain ulkopuolelle, ellei työnantajalla ole jälkikäteen tapahtuvan seurannan lisäksi mahdollisuutta valvoa työajan käyttöä jo työsuorituksen kestäessä (ks. esim. TN 1371-00, 1373-01, 1436-10 ja 1461-14).

### 3.4. Työn itsenäinen luonne

Kiinteällä työpaikalla työnantajan oletetaan järjestävän tavalla tai toisella työajan seurannan ja saavan näin myös mahdollisuuden sen käytön valvontaan. Toisaalta esimerkiksi kaikissa jaksossa 3.2. viitatuissa työneuvoston lausunnoissa työskentely kiinteällä työpaikalla perustui joko työnantajan nimenomaiseen määräykseen tai ainakin siihen, että työtä tosiasiallisesti voitiin suorittaa vain kyseisessä paikassa. Jos työntekijä taas saa itse päättää työsuorituksensa paikan ja

ajankohdat, työaikalaki ei välttämättä tule sovellettavaksi silloinkaan, kun työtä käytännössä suoritetaan työnantajan järjestämällä kiinteällä työpaikalla.

Televisio-ohjelmien ja elokuvien valmistamiseen osallistuvia tuottajia ja ohjaajia koskevassa lausunnossaan TN 1432-09 työneuvosto katsoi, ettei aina ole tarkoituksenmukaista erotella työaikalain soveltamista työhön sen mukaan, missä työtä tehdään. Tuottajat ja ohjaajat saivat pitkälti itse valita, työskentelivätkö he esimerkiksi kotona vai tuotantoyhtiön toimistolla. Kummassakin tapauksessa oli kysymys samaan kokonaisprosessiin kuuluvien eri työvaiheiden tekemisestä. Työtä saatettiin tehdä toimistolla muun ohessa sosiaalisten syiden vuoksi. Toisaalta työskentelypaikaksi saatettiin työn häiriöttömän kulun turvaamiseksi valita koti. Työnantaja ei myöskään ollut määrännyt toimistopäiviä tai vastaavia, jolloin tuottajien ja ohjaajien olisi tullut olla tavoitettavissa toimistolla tai tehdä siellä joitakin tiettyjä tehtäviä. Heillä oli pääosin vapaus itse päättää toimistolla tehtävän työn sijoittumisajasta ja pituudesta. Tämä koski myös niitä töitä, jotka oli luonteensa vuoksi tehtävä toimistolla (esim. tuotantokokoukset ja leikkausten etenemisen seuranta). Kaikki mainitut erityispiirteet huomioon ottaen työneuvosto päätyi siihen, ettei työaikalakia ollut sovellettava tuottajien ja ohjaajien toimistollakaan tekemään työhön.

Lausunnossa TN 1432-09 tarkoitetun tuottajien ja ohjaajien työn katsottiin jäävän työaikalain ulkopuolelle, koska nämä saivat paitsi valita lähtökohtaisesti itse työskentelypaikkansa, myös muutoinkin päättää oman työnsä organisoinnista. Niin ikään lapsikyläkodin lomittajia koskevassa lausunnossa TN 1435-09 edellytettiin, että työaikalain soveltamisharkintaan vaikuttavat sekä työn paikka että työn luonne ja laatu. Jotta työ jäisi työaikalain ulkopuolelle, sen on lausunnon mukaan ensinnäkin oltava luonteeltaan itsenäistä. Tällaista itsenäisyyttä osoittaa työntekijän mahdollisuus itse suunnitella työn tarkat toimintatavat ja -ajat. Toisaalta työntekijälle annettu vapaus järjestellä itse 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 tulee olla luonteeltaan sellaista, ettei työnantaja voi etukäteen määrätä työajan järjestelyistä. Lausunnossa todettiin, että työ voi jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle lain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteella, jos työnantajan intressissä ei ole määrätä työn tekemistä tietyinä aikana (työ voidaan tehdä valinnan mukaan esimerkiksi aamulla tai illalla; samoin myös lausunnossa TN 1452-13). Toisenlaista lopputulosta taas puoltaa se, että työnantajalle on tärkeää työn tekeminen tietyinä kellonaikana ja että työajasta on näin myös määrätty.

### 3.5. Päätelmiä

Edellä on selostettu seikkoja, joilla työneuvoston aiemman lausuntokäytännön mukaan on ollut merkitystä työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa säädetyn soveltamisalarajoituksen tulkinnassa. Työneuvosto toteaa, että työaikalain soveltaminen myös nyt lausuntopyynnön kohteena olevaan isännöitsijän työhön tulee ratkaista kaikkiin niihin seikkoihin kohdistuvalla kokonaisharkinnalla, jotka osoittavat yhtäältä isännöitsijän itsenäisyyttä ja toisaalta hänen epäitsenäisyyttään työn järjestelyissä. Ratkaisua ei työneuvoston mielestä voida perustaa pelkästään siihen, että isännöitsijä saa valita työskentelypaikkansa. Jotta isännöitsijän työ jäisi työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, hänellä tulee olla työskentelypaikan valintaa laajemminkin mahdollisuus työhön kuuluvien tehtävien ja työajan itsenäiseen järjestämiseen. Hallinto-oikeuden arvioitavaksi jää, täyttyvätkö nämä kriteerit kunkin A Oy:hyn työsuhteessa olevan isännöitsijän kohdalla.

#### Sovelletut lainkohdat

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

Lausunto on yksimielinen ja se perustuu puheenjohtaja Pärnäsen, jäsenten Douglas, Koivu, Leppänen, Meklin, Niittylä ja Romo sekä varajäsenten Hämäläinen ja Janas mielipiteeseen.